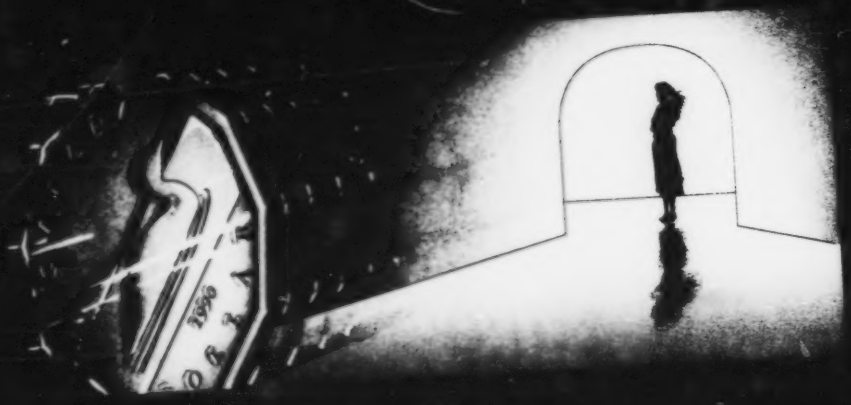


VIVRE OU SURVIVRE? LES FEMMES, LE TRAVAIL ET LA PAUVRETÉ

Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme

Canadian Advisory Council on the Status of Women

VIVRE OU SURVIVRE? LES FEMMES, LE TRAVAIL ET LA PAUVRETÉ

par Morley Gunderson
et Leon Muszynski
avec la collaboration de Jennifer Keck

juin 1990

Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme

90-06114/4

Préparé pour le
Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme
C.P. 1541, Succursale B
Ottawa (Ontario)
K1P 5R5

Ce livre a été commandé par le CCCSF. L'information contenue dans le présent document n'engage que les auteurs et ne reflète pas forcément le point de vue du Conseil.

Distribué gratuitement par le
Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme.
Veuillez préciser le numéro de publication 90-E-164.
(Le CCCSF se réserve le droit de limiter les quantités.)

Photocopie des documents du CCCSF
Les bibliothèques peuvent photocopier librement les publications du CCCSF pour les usages habituels. Notre seule condition est que la source soit mentionnée. Le CCCSF n'exige pas de frais d'utilisation et n'est lié par aucune entente de droits d'auteurs.
Les éducatrices et éducateurs peuvent obtenir un prêt-à-photocopier en écrivant au CCCSF. Les copies ainsi produites devront porter mention de la source.
Les particuliers peuvent reproduire les documents du CCCSF pour usage pédagogique ou personnel, à condition que la source soit mentionnée.
Il est interdit de reproduire les documents du CCCSF à des fins commerciales, comme la revente ou l'intégration à un recueil, sans obtenir l'autorisation préalable par écrit de la Directrice des Publications du CCCSF, C.P. 1541, succ. B, Ottawa, Ontario K1P 5R5.

© Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme 1990

Traduit de l'anglais.

Donnés de catalogage avant publication (Canada)

Gunderson, Morley, 1945-

Vivre ou survivre? les femmes, le travail et la pauvreté

Publ. en anglais sous le titre : Women and labour market poverty.
Comprend des références bibliogr.
ISBN 0-662-95730-X
N° de cat. MAS LW31-32/1990F

1. Femmes pauvres — Canada. 2. Femmes — Travail — Canada. 3. Femmes — Canada — Conditions économiques. 4. Pauvreté. I. Muszynski, Leon. II. Keck, Jennifer, 1954- . III. Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme. IV. Titre : Les femmes, le travail et la pauvreté.

HC120.P6G8614 1990 339.4'6'0971 C90-098625-5

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX i

LISTE DES GRAPHIQUES 1

REMERCIEMENTS

INTRODUCTION 5

PREMIÈRE PARTIE : THÉORIE, DESCRIPTION ET ANALYSE 5

CHAPITRE 1 : LES FEMMES ET LA PAUVRETÉ 7

Les femmes et la pauvreté au Canada 10

La notion de pauvreté et les manières de la mesurer 13

L'imprécision de la notion de seuil de pauvreté 14

Les femmes et l'indépendance économique 18

Les mères seules 19

La pauvreté des mères seules 25

Les femmes avec conjoint 27

Les contraintes de la responsabilité familiale 28

Les heures de travail sur le marché de l'emploi et au foyer 32

La garde des enfants et son coût 34

En résumé 36

Notes

CHAPITRE 2 : UN REGARD SUR LA PAUVRETÉ, LES FEMMES ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL 41

L'optique du marché 43

Le point de vue de l'offre 43

Le point de vue de la demande 47

L'optique de l'économie politique 51

En résumé 57

Notes 58

CHAPITRE 3 : LES SALARIÉS ÉCONOMIQUEMENT FAIBLES : TABLEAU DESCRIPTIF 61

La notion de pauvreté chez les salariés 63

Les données 68

La pauvreté chez les salariés 69

La pauvreté chez les salariés à temps plein et chez les salariés à temps partiel 70

L'évolution du taux de pauvreté chez les salariés 72

Les caractéristiques personnelles des salariés économiquement faibles 76
Famille et ménage 78
Région et lieu de résidence 82
Le taux d'activité de la main-d'œuvre 84
La profession et l'industrie 86
Les revenus 89
L'écart de pauvreté chez les salariés économiquement faibles 91
En résumé 93
Notes 95
CHAPITRE 4 : LA PAUVRETÉ ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL 97
L'importance des revenus d'emploi 99
Les obstacles systémiques sur le marché du travail 101
La discrimination sexuelle dans la rémunération et dans l'emploi 101
La ségrégation professionnelle par sexe 103
La discrimination à l'égard des Autochtones, des minorités raciales et des personnes handicapées 109
Les avantages liés à l'emploi 112
Les régimes de retraite 112
Les autres avantages liés à l'emploi 115
En résumé 116
Notes 117
CHAPITRE 5 : L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL 119
Le chômage et la récession 121
L'érosion des revenus d'emploi 126
L'évolution de la nature de l'emploi 129
La concurrence internationale et le libre-échange 129
Le progrès technologique 130
La restructuration de l'emploi 133
La croissance de l'emploi à temps partiel 136
La déréglementation, les privatisations et l'affaiblissement du secteur public 139
L'évolution de la main-d'œuvre 141
La syndicalisation 145
En résumé 147
Notes 150

DEUXIÈME PARTIE : LES SOLUTIONS POLITIQUES 155

CHAPITRE 6 : L'INTERVENTION DE L'ÉTAT POUR COMBATTRE LA PAUVRETÉ CHEZ LES SALARIÉS 155

L'importance du plein emploi 157

De vraies mesures de changement 160

La formation et l'éducation 160

L'adaptation à l'évolution du commerce international et de la technologie 170

Le développement économique des collectivités 173

L'accroissement des salaires par des mesures législatives 175

Les politiques touchant la syndicalisation 184

L'emploi dans le secteur public 185

Le problème de la retraite 187

En résumé 191

Notes 195

CHAPITRE 7 : LA SÉCURITÉ DU REVENU ET LES MESURES QUI S'Y RAPPORTENT 199

Les systèmes canadiens de répartition des revenus 201

Les principes d'une politique de sécurité du revenu 203

L'assurance-chômage 205

L'assistance sociale 214

Le supplément de revenu pour les salariés économiquement faibles 223

Les programmes qui revêtent une importance spéciale pour les femmes salariées économiquement faibles 239

En résumé 241

Notes 244

SOMMAIRE ET CONCLUSIONS 249

LES MESURES PROPOSÉES PAR LES AUTEURS : UN PROGRAMME DE RÉFORMES 259

ANNEXES 265

ANNEXE 1 : Notes sur la méthode adoptée pour les entrevues avec les salariées économiquement faibles 267

ANNEXE 2 : Les femmes et la mesure de la pauvreté 269

BIBLIOGRAPHIE 273

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1 :	*Pauvreté selon le sexe, Canada, 1986*	7
Tableau 1.2 :	*Pauvreté selon le sexe, Canada, années choisies entre 1971 et 1986*	8
Tableau 1.3 :	*Seuils de pauvreté/Seuils de faible revenu, Canada, 1986*	12
Tableau 1.4 :	*Taux de participation des adultes (plus de 15 ans) à la main-d'œuvre, selon le sexe et la situation familiale, Canada, 1931-1986*	15
Tableau 1.5 :	*Types de familles au Canada, années choisies entre 1961 et 1986*	17
Tableau 1.6 :	*Évolution de la répartition de la pauvreté chez les adultes selon le type de cellule familiale à laquelle ils appartiennent, Canada, années choisies entre 1971-1986*	19
Tableau 1.7 :	*Semaine de travail-type de 5 jours (emplois plus activités au foyer) d'un couple avec enfant de moins de 15 ans, selon la situation professionnelle de la femme sur le marché du travail, Toronto, 1980*	29
Tableau 3.1 :	*Les salariés économiquement faibles : description générale, Canada, 1986*	69
Tableau 3.2 :	*Répartition des salariés économiquement faibles travaillant à temps plein/temps partiel, population adulte, Canada, 1986*	71
Tableau 3.3 :	*Progression du nombre de salariés économiquement faibles au Canada, annés choisies entre 1971 et 1986*	74
Tableau 3.4 :	*Proportion et répartition de la pauvreté chez les salariés, selon les caractéristiques personnelles, Canada, 1986*	78
Tableau 3.5 :	*Proportion et répartition de la pauvreté chez les salariés, selon les caractéristiques du ménage et de la famille, Canada, 1986*	79
Tableau 3.6 :	*Proportion et répartition de la pauvreté chez les salariés, selon la région et le lieu de résidence, Canada, 1986*	83

Tableau 3.7 :	*Proportion et répartition de la pauvreté chez les salariés, selon le degré d'activité sur le marché du travail, Canada, 1986*	85
Tableau 3.8 :	*Proportion et répartition des salariés économiquement faibles, selon l'industrie et la profession, Canada, 1986*	87
Tableau 3.9 :	*Revenu moyen des particuliers, selon le sexe et le type d'emploi, Canada, 1986*	89
Tableau 4.1 :	*Répartition, en pourcentages, de la main-d'œuvre féminine , selon la profession, Canada, années choisies entre 1951 et 1981*	104
Tableau 4.2 :	*Revenu moyen d'emploi par principale catégorie professionnelle et par sexe, Canada, 1985*	106
Tableau 4.3 :	*Pourcentage de femmes dans l'ensemble de la main-d'œuvre, selon la profession, Canada, années choisies entre 1951 et 1981*	107
Tableau 4.4 :	*Répartition professionnelle des groupes désignés, Canada, 1986*	112
Tableau 5.1 :	*Croissance de l'emploi à temps partiel et à temps plein en proportion de la croissance totale de l'emploi, Canada, 1966-1987*	138
Tableau 6.1 :	*Taux de chômage dans un certain nombre de pays, années choisies entre 1975 et 1986*	158
Tableau 7.1 :	*Revenu des parents uniques (avec un enfant de deux ans) inscrits à l'assistance sociale, par province, Canada,1986*	216
Tableau A.1 :	*Taux de pauvreté des chefs de familles économiques, hommes et femmes, dans divers sous-groupes familiaux et en fonction de critères de pauvreté différents, Canada, 1986*	270

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1.1 : Taux de pauvreté, femmes et hommes, Canada, 1971-1986 9

Graphique 1.2 : La féminisation de la pauvreté, Canada, 1971-1986 9

Graphique 1.3 : Taux de pauvreté chez les adultes, selon le type de famille économique à laquelle ils appartiennent, Canada, 1986 20

Graphique 1.4 : Taux de pauvreté chez les mères seules, selon le nombre et l'âge des enfants et la situation au sein de la main-d'œuvre, Canada, 1986 21

Graphique 1.5 : Taux de pauvreté chez les couples, selon que la femme a ou non un revenu d'emploi, Canada, 1986 25

Graphique 1.6 : Taux de pauvreté chez les couples avec enfants, selon le nombre d'enfants et la situation de la femme sur le marché de l'emploi, Canada, 1986 26

Graphique 3.1 : La pauvreté chez les salariés, selon le sexe et la situation sur le marché de l'emploi, Canada, 1986 72

Graphique 3.2 : Évolution de la pauvreté chez les salariés en pourcentage du nombre total d'économiquement faibles, Canada, 1971-1986 73

Graphique 3.3 : La féminisation de la pauvreté chez les salariés, Canada, 1971-1986 73

Graphique 3.4 : Taux de pauvreté chez les salariés, selon le sexe, Canada, 1971-1986 75

Graphique 3.5 : Les salariés économiquement faibles, selon le sexe et la tranche de revenus, Canada, 1986 90

Graphique 3.6 : Écarts moyens de pauvreté sur les gains et sur les revenus chez les salariés économiquement faibles, par type de famille, Canada, 1986 91

Graphique 3.7 : Écarts globaux de pauvreté sur les gains et sur les revenus chez les salariés économiquement faibles, par type de famille, Canada, 1986 92

Graphique 7.1 : Les transferts gouvernementaux et la pauvreté chez les salariés, Canada, 1986 202

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier très vivement toutes les personnes, d'un bout à l'autre du Canada, qui ont bien voulu nous rencontrer et qui ont consacré temps et efforts à la réalisation de cette étude. Elles nous ont fourni avec honnêteté et franchise des renseignements qui nous ont été extrêmement utiles et ont rendu notre travail plus intéressant et plus en prise sur le réel. Jennifer Keck, qui a parcouru le Canada pour réaliser les entrevues, a également préparé et réuni les documents nécessaires ainsi que les profils utilisés tout au long de cet ouvrage. Nous voudrions aussi exprimer notre gratitude à Ken Battle, du Conseil national du bien-être social, pour ses encouragements et sa précieuse collaboration. Tous nos remerciements également à Prem Khosla et Bill Bradley de Santé et bien-être social Canada pour leur assistance technique. Merci aux lectrices et lecteurs anonymes qui nous ont donné des commentaires fort utiles et constructifs sur la première version du manuscrit. Un grand merci à Pat Parisi-Smith qui a aidé au traitement de texte dans des délais très serrés. Tous nos remerciements, enfin, au personnel du Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme et aux membres du Comité du développement économique du Conseil pour l'intérêt et l'appui accordés à ce projet.

Morley Gunderson
Leon Muszynski

Introduction

La plupart des gens, au Canada, croient qu'il suffit de vouloir travailler pour gagner sa vie décemment : l'emploi permet de bien vivre, se dit-on, alors que le chômage est synonyme de pauvreté. La réalité n'est pas si simple. En fait, au Canada, 1,3 million de personnes travaillent à temps plein ou à temps partiel et appartiennent pourtant à la classe des économiquement faibles. Parmi elles, 383 000 sont employées à plein temps toute l'année et continuent malgré cela de connaître la pauvreté.

Au Canada, il vaut certes mieux avoir un emploi que ne pas en avoir. Mais le fait d'avoir du travail ne garantit pas nécessairement un revenu décent. Nombre d'emplois ne sont tout simplement pas suffisamment rémunérateurs pour empêcher que des familles, ou même des personnes seules, vivent dans le dénuement, et ce, même si elles travaillent à temps plein toute l'année. Par ailleurs, la multiplication du nombre d'emplois saisonniers ou à temps partiel ainsi que la persistance d'un taux de chômage élevé font que, dans ce pays, bien des gens ont de la difficulté à tirer un revenu annuel suffisant de leur emploi.

La pauvreté frappe davantage les femmes que les hommes. Or, pour beaucoup de femmes, le dénuement économique est lié directement au marché du travail; comme elles gagnent de petits salaires et ont des emplois instables, leurs revenus sont inférieurs à ceux des hommes. Mais la pauvreté des femmes est liée à de nombreux autres facteurs, notamment le travail non rémunéré qu'elles effectuent au foyer et auprès de leurs enfants en tant que mères et épouses.

Il est maintenant de notoriété publique que les femmes font l'objet de discrimination, tant sur le plan salarial que sur le plan des possibilités d'emploi, et il est tout aussi évident qu'elles sont surreprésentées dans les industries et les professions où les salaires sont peu élevés. À cet égard, la recherche sur les inégalités que connaissent les femmes sur le marché du travail a joué un rôle essentiel; elle a aidé à élaborer des plans d'action pour corriger la discrimination et l'inégalité dans l'emploi, même si les mesures adoptées n'ont encore guère fait sentir leurs effets.

On trouvera ici exposées les difficultés auxquelles doivent faire face les salariés classés comme économiquement faibles au Canada, et tout particulièrement les femmes. Cette pauvreté qui est le lot de tant de femmes est un problème complexe qui a de nombreuses causes auxquelles on peut apporter bien des solutions. Certes, nous pouvons

cerner assez bien la nature de la pauvreté au Canada, y compris chez les femmes, mais nous n'avons pas une idée claire et précise de la relation entre ce dénuement économique des femmes et leur expérience du marché du travail. Nous n'avons pas non plus de projet politique global pour résoudre le problème de la pauvreté parmi les femmes intégrées au marché du travail. Ce sont précisément ces lacunes que cet ouvrage s'efforce de combler.

Dans les cinq chapitres de la première partie on trouvera des théories, des descriptions et des analyses. Dans la deuxième partie ainsi que dans les sections intitulées Sommaire et conclusions et Les mesures proposées par les auteurs, sont examinées les solutions politiques qui peuvent être apportées au problème de la pauvreté chez les femmes salariées.

Le texte est émaillé d'extraits d'entrevues réalisées dans tout le Canada avec des femmes salariées, économiquement faibles. Ces entrevues, qui font partie intégrante de l'étude, ont permis d'accumuler des données qualitatives fort précieuses; elles constituent en fait l'aspect humain du problème qui vient compléter l'analyse statistique. On trouvera à l'annexe 1 une brève description de la méthode retenue pour choisir les personnes interrogées et réaliser les entrevues.

PREMIÈRE PARTIE: THÉORIE, DESCRIPTION ET ANALYSE

LES FEMMES ET LA PAUVRETÉ AU CANADA

En 1986, le Canada comptait 2,8 millions d'adultes considérés comme économiquement faibles, soit 13,9 % de la population adulte[1]. Si vous êtes une femme, la probabilité que vous connaissiez la pauvreté est beaucoup plus élevée que si vous êtes un homme. De fait, les femmes, qui représentent 51,1 % de la population adulte, représentent 58,7 % des personnes économiquement faibles[2]. Vu sous un autre angle, on peut dire que 16 % des femmes sont pauvres, contre 11,7 % des hommes (tableau 1.1).

TABLEAU 1.1 : Pauvreté selon le sexe, Canada, 1986

Catégorie	Sexes confondus	Femmes	Hommes
	%	%	%
Population adulte			
Répartition par sexe	100,0	51,1	48,9
Ensemble des économiquement faibles			
Répartition par sexe	100,0	58,7	41,3
Proportion (% de la pop.)	13,9	16,0	11,7

Source : Calculs effectués par les services analytiques de Santé et Bien-être social Canada, d'après Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs, bandes de microdonnées publiques : Revenu des particuliers, 1986.

Ces chiffres représentent la portion de la population canadienne économiquement faible, c'est-à-dire les gens qui n'ont pas des revenus suffisants pour vivre. Ils courent plus de risques que le reste de la population canadienne de se trouver face à divers problèmes : logement mal adapté, mauvaise santé, alimentation inadéquate et incapacité à jouir des avantages d'une société d'abondance. L'existence de cas de pauvreté devrait être considérée comme une indignité dans une société riche qui a les moyens de répartir plus équitablement les abondantes ressources dont elle dispose.

Bien que le pourcentage de la population pauvre soit passé de 14,6 % en 1971 à 13,9 % en 1986, le nombre de pauvres a augmenté de 63,2 % (tableau 1.2). Au cours de la même période, le nombre de femmes vivant en dessous du seuil de pauvreté a progressé de 110,3 %

alors que cet accroissement n'a été que de 23,8 % pour les hommes. Cette augmentation du nombre de femmes pauvres, par rapport au nombre d'hommes dans la même situation, est survenue en une seule décennie, au cours des années 70. En 1971, les femmes représentaient 45,6 % des économiquement faibles; en 1981, ce chiffre était passé à 60,3 %. Entre 1981 et 1986, la représentation des femmes dans ce groupe a baissé légèrement pour retomber à 58,7 %.

TABLEAU 1.2 : Pauvreté selon le sexe, Canada, années choisies entre 1971 et 1986

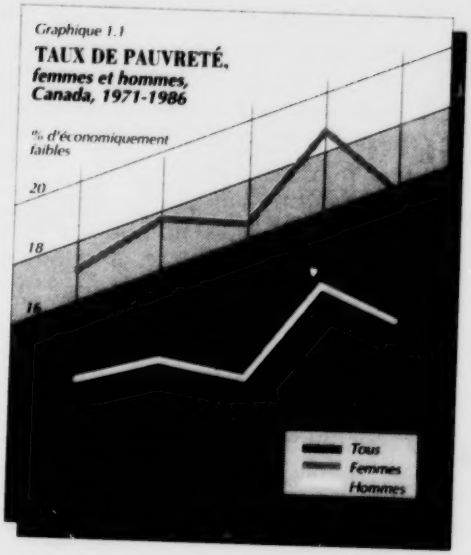
	1971	1977	1981	1984	1986	Augmentation
	%	%	%	%	%	1971-86
Les deux sexes						
Tous les économiquement faibles						63,2 %
Proportion	14,6	15,1	14,1	16,1	13,9	
Femmes						
Tous les économiquement faibles						110,3 %
Proportion	16,9	18,0	16,6	18,4	16,0	
Répartition (% de tous les pauvres)	45,6	53,2	60,3	58,7	58,7	
Hommes						
Tous les économiquement faibles						23,8 %
Proportion	13,3	12,9	11,4	13,6	11,7	
Répartition (% de tous les pauvres)	54,4	46,8	39,7	41,3	41,3	

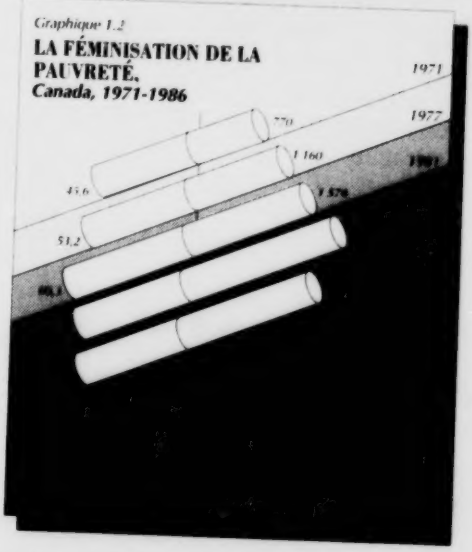
Note : Les données de 1971 se fondent sur les seuils de faible revenu pour 1969; les données pour la période 1977 à 1986 se fondent sur les seuils pour 1978. Certains chiffres ont été arrondis.

Source : Calculs effectués par les services analytiques de Santé et Bien-être social Canada et de Statistique Canada, d'après Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs, bandes de microdonnées publiques : Revenu des particuliers.

Les femmes ont toujours couru plus de risques de connaître la pauvreté que les hommes; en 1971, 16,9 % des femmes étaient considérées comme économiquement faibles par rapport à 13,3 % des hommes (graphique 1.1). Mais la montée phénoménale de la représentation relative des femmes parmi les économiquement faibles au cours des années 70 a révélé un important changement dans le statut

social de la femme. Ce phénomène a été baptisé féminisation de la pauvreté (graphique 1.2).





L'expression « féminisation de la pauvreté » a été introduite par Diana Pearce en 1978 pour décrire une contradiction fondamentale qui avait émergé aux États-Unis (et au Canada) au cours des années 70[3]. Les femmes arrivaient toujours plus nombreuses sur le marché du travail, elles étaient censées bénéficier de programmes de promotion sociale et de mesures établies en leur faveur, et elles parvenaient, de fait, à se tailler une place relativement importante au sein de diverses professions. Et pourtant, le nombre de femmes pauvres augmentait, et ce, à un rythme beaucoup plus rapide que chez les hommes.

Diverses analyses de ce phénomène de féminisation de la pauvreté ont fait ressortir que les causes du dénuement économique diffèrent à bien des égards entre les hommes et les femmes. Dans la plupart des cas, les difficultés économiques que connaît un homme peuvent être rattachées directement aux conditions du marché du travail — rémunération insuffisante ou pénurie d'emplois. Les difficultés qu'éprouvent les femmes sur ce plan sont plus complexes. Il faut les rattacher à certaines caractéristiques intrinsèques du marché du travail — entre autres, la faiblesse des salaires généralement versés aux femmes

en tant que groupe[4] et le fait que le système leur barre l'accès aux emplois les mieux rémunérés[5].

> *... c'est un peu déprimant quand on ne peut pas faire des choses comme prendre un café avec une amie... inviter des gens à la maison... ou acheter des fruits pour les enfants... surtout quand on est deux à travailler à plein temps et qu'on ne peut rien se payer...*
>
> *Vendeuse mariée,*
> *Saskatchewan*

Mais, pour les femmes, le dénuement économique trouve aussi son origine dans une complexe interaction de facteurs tels qu'un divorce ou une séparation, ou encore le rôle particulier qu'elles jouent en tant que mères, ménagères et principales responsables du bien-être de la famille. Ces facteurs sociaux limitent le type de travail rémunéré que l'on propose aux femmes ou qu'on leur permet de faire et offrent un prétexte aux employeurs pour user de pratiques discriminatoires. Cette étude porte principalement sur les femmes, la pauvreté et le marché du travail. Mais toute étude qui a pour objet les femmes et la pauvreté doit commencer par une analyse des rôles assignés aux femmes dans la société et de la façon dont ces rôles façonnent leur expérience sur le marché du travail.

LA NOTION DE PAUVRETÉ ET LES MANIÈRES DE LA MESURER

> *... là d'où je viens, personne n'a beaucoup d'argent... je suppose que vous pourriez dire qu'on est pauvres... mais je n'ai jamais senti ça sur la réserve... je suis venue en ville pour travailler... mais ici je ressens la pauvreté... les choses coûtent plus cher...*
>
> *Mère célibataire autochtone, travailleuse en service social,*
> *Saskatchewan*

En tout premier lieu, il serait sans doute utile de définir ce qu'on entend par pauvreté — le concept central de cette étude — et d'évaluer aussi les limites de ce concept quand on cherche à comprendre le

dénuement économique des femmes. Pour la plupart des gens, pauvreté sous-entend faibles revenus et vie extrêmement dure. Tout le monde — ou presque — s'accordera sur cette définition : est pauvre celui ou celle qui n'a pas assez d'argent pour satisfaire ses besoins fondamentaux tels que l'alimentation, le logement et l'habillement. Mais quels sont les besoins fondamentaux dans notre société et à partir de quel seuil sont-ils satisfaits? Le téléphone, la télévision et les vacances en font-ils partie? Ces besoins varient également selon le lieu où l'on habite, le type de travail que l'on fait et la structure de la famille. L'alimentation, par exemple, coûtera beaucoup moins cher aux habitants des zones rurales s'ils peuvent produire et satisfaire une grande partie de leurs besoins à cet égard. De la même façon, parce qu'elles peuvent partager le coût du logement — un élément substantiel du budget — deux personnes qui vivent sous le même toit n'auront généralement pas besoin d'un revenu aussi élevé que deux personnes vivant seules.

« *... pour l'instant, nous devons nous passer de fruits et pourtant toute la famille les adore... on va faire l'épicerie et on se dit bon, je suppose qu'on n'a pas vraiment besoin de ceci ou de cela et on n'achète pas pour l'instant... chaque mois, il me semble qu'on se prive de plus en plus de choses... même si on est deux à travailler...*

Vendeuse mariée,
Saskatchewan »

Le sens que nous donnons dans la vie de tous les jours à la notion de pauvreté a une forte connotation subjective. Par exemple, certaines personnes aux ressources limitées considèrent qu'elles sont pauvres tandis que d'autres, qui connaissent des conditions similaires, ne se considèrent pas comme telles même si leur revenu est inférieur aux normes généralement acceptées. De plus, certaines personnes ont le sentiment que les difficultés qu'elles éprouvent quotidiennement ne passent pas pour de la pauvreté aux yeux de bien des gens qui connaissent une vie beaucoup plus facile. Les spécialistes des sciences sociales ont donc mis au point des méthodes de mesure du dénuement économique. La plus répandue consiste à déterminer le niveau de revenu[6] dont une personne ou une famille a besoin pour vivre décemment dans un lieu donné. Si le revenu tombe en dessous de ce seuil, on

considère que la personne ou la famille concernée est pauvre. C'est ce que l'on appelle le seuil de faible revenu ou seuil de pauvreté.

Nous avons retenu la norme la plus répandue pour mesurer la pauvreté au Canada, le seuil de faible revenu tel que défini par Statistique Canada sur la base des données de 1978[7], ce que l'on appelle parfois « le seuil officiel de pauvreté[8] » (voir l'annexe 2). Ce seuil varie selon l'importance de la famille et la densité démographique du lieu de résidence, et il est ajusté chaque année afin de refléter l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Les différents seuils de faible revenu pour 1986, l'année d'analyse pour cette étude, sont répertoriés au tableau 1.3.

TABLEAU 1.3 : Seuils de pauvreté/Seuils de faible revenu, Canada, 1986

	Importance démographique du lieu de résidence				
[redacted]	500 000 et plus	100 000 à 499 999	30 000 à 99 999	Moins de 30 000	Zone rurale
	10 651 $	10 116 $	9 490 $	8 774 $	7 877 $
	14 053	13 339	12 445	11 546	10 295
	18 799	17 815	16 650	15 488	13 785
	21 663	20 588	19 246	17 903	15 936
	25 243	23 902	22 290	20 768	18 531
	27 571	26 049	24 349	22 647	20 231
	30 347	28 735	26 856	24 975	22 290

Source : Statistique Canada, *Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, 1986* (Ottawa : 1987), page 34.

Plusieurs raisons nous ont fait retenir la définition des seuils de pauvreté donnée par Statistique Canada. Tout d'abord, la norme de Statistique Canada est celle qui est la plus couramment utilisée quand il s'agit d'étudier la pauvreté au Canada et elle est aujourd'hui reconnue et bien acceptée. En second lieu, elle se situe à mi-chemin entre les autres définitions du seuil de pauvreté[9]. Enfin, les données d'enquête sur microbandes que nous avons choisi de retenir pour notre analyse intégraient déjà les seuils de faible revenu pour 1978 comme variables types. Précisons que, comme c'est d'ailleurs le cas pour de nombreuses études, nous emploierons indifféremment les termes « seuil de faible revenu » et « seuil de pauvreté ».

L'IMPRÉCISION DE LA NOTION DE SEUIL DE PAUVRETÉ

> *... il y a une chose avec l'assistance sociale... on est peut-être plus pauvres qu'avant que mon mari nous quitte... mais au moins je sais que l'argent rentre régulièrement... et je n'ai pas à avoir peur qu'il dépense tout après son travail...*
>
> *Mère de deux enfants, divorcée, travaillant à temps partiel et touchant des prestations d'assistance sociale, Nouvelle-Écosse*

Les seuils de pauvreté ne sont pas des indices parfaitement précis du dénuement économique. Par exemple, les seuils de faible revenu fixés par Statistique Canada sont fondés sur les revenus dont la famille a besoin. Aux fins d'analyse, la famille est définie comme une entité économique, la **famille économique**[10]. Toutes les mesures du dénuement économique au niveau familial partent du principe que les membres de la famille sont économiquement égaux[11]; autrement dit, on prend pour hypothèse que les revenus des membres de la famille sont mis en commun et que chacun peut accéder de façon égale à l'ensemble du revenu familial. On tient également pour acquis que la consommation de biens achetés à même le revenu familial est répartie également parmi les membres de la famille. Dans une large mesure, ces hypothèses n'ont pas été vérifiées[12].

Peu d'études ont porté sur l'état des revenus personnels au sein des familles, mais certaines recherches indiquent clairement qu'il serait faux de présumer que la répartition des revenus et de la consommation au sein des familles se fait toujours de manière équitable. Des études menées en Grande-Bretagne et en Australie ont révélé que certaines femmes vivant au sein de familles où le revenu total peut être suffisant sont personnellement démunies parce qu'elles n'ont pas un libre accès aux ressources familiales ou suffisamment d'argent pour leurs dépenses personnelles[13]. Malheureusement, les données canadiennes disponibles ne permettent pas de cerner les cas où certaines personnes peuvent être pauvres même si elles vivent au sein d'une famille économique disposant d'un revenu total suffisant. On n'est pas non plus parvenu à un consensus sur la nécessité d'élaborer une norme de revenus pour les individus membres d'une famille aussi bien que pour l'entité familiale.

Nous admettons qu'en utilisant la définition classique de la pauvreté, c'est-à-dire celle qui s'applique à la famille, nous donnons à penser que nous partons du principe suivant : les femmes vivant dans des familles qui ne sont pas considérées comme économiquement faibles n'éprouvent pas elles-mêmes des difficultés économiques. Ce point de vue n'est pas nécessairement le nôtre; nous reconnaissons que le concept de pauvreté tel qu'il est employé ici cache sans nul doute des cas de dénuement personnel au sein de la famille. Il est difficile de quantifier la répartition du revenu à l'intérieur de la famille et ce problème mérite d'être étudié plus avant.

Les chiffres fournis par Statistique Canada pour définir les seuils de faible revenu présentent également un autre inconvénient : ils sont exprimés en revenu **annuel** nécessaire, ce qui ne tient pas compte des fluctuations mensuelles des revenus. Certaines personnes ou familles peuvent connaître de graves difficultés durant un ou plusieurs mois de l'année même si le total annuel de leurs gains se situe au-dessus du seuil de pauvreté. Les entrevues que nous avons réalisées ont permis de déterminer que ces fluctuations mensuelles constituent un élément important dans les difficultés économiques; les normes fondées sur le revenu annuel ne reflètent pas cette réalité.

LES FEMMES ET L'INDÉPENDANCE ÉCONOMIQUE

Traditionnellement, en dehors du cadre économique structuré, on attendait des femmes qu'elles élèvent les enfants, prennent soin de la maison, s'occupent des membres malades ou âgés de la famille et se livrent à des activités bénévoles. Les femmes ont assuré ce travail sans en tirer aucune récompense financière et guère de reconnaissance. Or, on estime que la contribution financière de la production ménagère actuelle à l'économie canadienne oscille entre 32 % et 59 % du produit national brut[14]. Cette question de la valeur économique du travail ménager des femmes est également abordée dans une partie de la littérature féministe savante portant sur le travail des femmes à la maison[15]. Dans le passé, les hommes travaillaient moyennant salaire tandis que les femmes étaient exclues du cadre économique, ne faisaient en général aucun travail rémunéré et dépendaient du soutien financier de leur

mari. Cette relation de dépendance a connu une évolution notable au cours des dernières décennies.

Depuis cinquante ans, un nombre sans précédent de femmes s'intègrent à l'économie officielle. En 1931, 19,7 % de toutes les femmes du Canada étaient présentes sur le marché du travail[16]; cette proportion est passée à 29,5 % en 1961, puis à 51,7 % en 1981 et à 55,1 % en 1986 (tableau 1.4). Par contraste, le taux de participation masculin a diminué au cours de la même période puisqu'il est passé de 87,5 % en 1931 à 76,7 % en 1986.

TABLEAU 1.4 : Taux de participation des adultes (plus de 15 ans) à la main-d'œuvre, selon le sexe et la situation familiale, Canada, 1931-1986

	Hommes	Femmes	
		Mariées	Autres
		%	%
1931		3,5	21,3
1941		4,5	17,3
1951		11,2	19,3
1961		22,0	22,9
1971		37,0	26,5
1981		50,5	35,1
1986		56,1	35,3

Source : Adapté de Margrit Eichler, *Families in Canada Today* (Toronto : Gage, 1988), pp. 54 et 192.

Cet accroissement de l'intégration des femmes à la population active a été particulièrement marqué chez les femmes mariées. En 1931, elles n'étaient que 3,5 % à travailler à l'extérieur. Il était tout simplement mal vu (et dans certains cas interdit) que des femmes mariées, surtout des femmes ayant des enfants en bas âge, aient un emploi rémunéré. La situation a commencé à évoluer durant les années 60 et, au cours des années 70, les femmes mariées se sont intégrées au marché du travail dans une telle proportion qu'au début des années 80, la majorité d'entre elles en faisaient partie. Fait encore plus frappant : en 1986, 56 % des femmes ayant des enfants de moins de trois ans travaillaient à l'extérieur et 66 % d'entre elles avaient un emploi à temps plein[17].

Cette augmentation de la participation des femmes à la population active tient à diverses raisons :

- la forte croissance du secteur des services a accru la demande pour les emplois où se concentrent les femmes puisque nombre d'entre eux sont en fait une extension du type de travail que les femmes font chez elles (infirmières, serveuses, travailleuses sociales);
- les emplois à temps partiel se sont multipliés, ce qui a donné aux femmes la possibilité d'exercer un travail rémunéré en plus de leurs activités domestiques;
- le taux de natalité a baissé, les femmes ont moins d'enfants et ont donc à s'occuper de ceux-ci moins longtemps;
- le taux de chômage a augmenté, ce qui fait que les revenus des maris ne sont plus aussi assurés qu'autrefois;
- les pressions financières associées à l'achat de biens pour la maison et autres se sont intensifiées au sein d'une société axée sur la consommation;
- le niveau de scolarité des femmes a augmenté ainsi que leurs possibilités de gain;
- les possibilités de faire garder les enfants, même si elles demeurent insuffisantes, sont de plus en plus nombreuses.

Les femmes se sont intégrées au marché du travail en nombre croissant parce que leur participation est nécessaire à des industries de service en pleine expansion et parce que les familles ont de plus en plus besoin d'un deuxième salaire pour conserver un niveau de vie adéquat. Comme nous le verrons dans le chapitre cinq, diverses modifications de la conjoncture économique ont par ailleurs réduit la capacité de certains hommes à faire vivre une famille grâce à leur seule paye. Le coût du logement, surtout dans les centres urbains du Canada, fait qu'il est pratiquement indispensable qu'une famille compte au moins deux salariés. Les gains des femmes contribuent donc dans une large mesure à préserver le revenu familial global. En 1961, 65 % de toutes les familles du Canada vivaient selon le mode traditionnel du salaire unique, le mari travaillant à l'extérieur et la femme s'occupant du ménage. En 1986, ce type d'arrangement ne se retrouvait plus que dans 12 % des familles, tandis que dans un peu plus de la moitié, les deux époux occupaient un poste rémunéré (tableau 1.5). La famille à deux salaires constitue maintenant la norme et la famille à salaire unique l'exception.

TABLEAU 1.5 : Types de familles au Canada, années choisies entre 1961 et 1986

	1961	1971	1981	1986
		%		%
Familles biparentales				
Couples à un seul salaire (mari seulement)		32		12
Couples à deux salaires (les deux conjoints)		36		52
Autres familles		23		23
Familles monoparentales		9		13
Total		100		100

Source : Les chiffres pour 1961, 1971 et 1981 sont tirés de Monica Townson, *Women's Labour Force Participation, Fertility Rates and Implications for Economic Development Policy* (Ottawa : Institut de recherches politiques, 1987). Les chiffres pour 1986 ont été calculés sur la même base à partir des données de Statistique Canada, *Recensement de 1986, Familles*, deuxième partie, tableau 1 (Ottawa : 1987), n° de cat. 93-107 et de Statistique Canada, *Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu* (Ottawa : 1986), n° de cat. 13-207, p. 80. Tous les chiffres renvoient à des familles ayant un revenu.

« *... quelquefois, on veut faire croire que les femmes travaillent simplement pour faire carrière... pour 'arriver'... Ça n'a pas de sens... On travaille pour nourrir sa famille... On n'arriverait pas à élever nos enfants et à payer la maison si on ne travaillait pas tous les deux... c'est assez dur comme ça...*

Ouvrière mariée,
Colombie-Britannique »

Il faut souligner qu'à notre époque, les femmes cherchent du travail pour bien des raisons, tout comme les hommes. Toutefois, certaines de ces raisons ne sont pas les mêmes parce que les femmes ont une histoire différente. Traditionnellement, elles ont travaillé gratuitement à la maison tant en produisant certains biens (comme tisser la laine qu'elles filaient elles-mêmes) qu'en s'occupant de leur famille. Maintenant qu'elles ont plus souvent la possibilité de travailler contre rémunération, beaucoup d'entre elles sont heureuses de le faire. Chaque femme décide en fait de chercher du travail après avoir évalué divers facteurs liés à sa situation personnelle, notamment :

- le coût et les avantages du travail qui s'offre à elle;
- son besoin ou son désir de se procurer ce que son revenu lui permettrait d'acheter;

- les avantages qu'elle pourrait tirer, sur le plan psychologique, d'un travail rémunéré;
- le fait qu'elle ait ou non une union stable et le revenu de son partenaire;
- son désir d'éviter les aspects négatifs de l'état de dépendance;
- le degré auquel son partenaire contribue au soin de la famille et autres tâches;
- le nombre d'enfants qu'elle a ainsi que leur âge et la disponibilité ou le coût des services de garde;
- l'image qu'elle a d'elle-même et son désir ou son besoin d'entretenir des liens sociaux et de mettre à profit ses facultés intellectuelles et ses compétences professionnelles.

LES MÈRES SEULES

L'augmentation du nombre de personnes seules, et particulièrement du nombre de parents uniques, est l'une des grandes causes de la féminisation de la pauvreté depuis le début des années 70. Entre 1961 et 1986, le nombre de familles monoparentales (dont 82 % sont constituées de mères seules ayant des enfants à charge) est passé de 6 % de toutes les familles à 13 % (tableau 1.5). En 1971, une petite majorité d'adultes pauvres vivaient en couple, avec enfants célibataires (tableau 1.6). En 1986, 30 % seulement des adultes économiquement faibles vivaient en couple. Par contre, les autres types de cellules familiales — personnes vivant seules, familles monoparentales et couples sans enfants à charge — ont augmenté proportionnellement au nombre total d'économiquement faibles. En 1986, les personnes vivant au sein d'une famille monoparentale représentaient 16,1 % des économiquement faibles par rapport à 11,2 % en 1971.

L'augmentation continue du nombre de familles monoparentales reflète les changements radicaux survenus au sein des familles et sur le plan des relations de dépendance vécues par les femmes. Le décès du conjoint, le divorce, la séparation ou la naissance d'un enfant chez une femme célibataire qui ne vit pas en union de fait, sont autant de raisons qui font qu'on devient parent unique. De tous ces cas, seul le premier — le veuvage — n'a pas augmenté en fréquence; tous les autres sont beaucoup plus répandus aujourd'hui qu'ils l'étaient auparavant.

TABLEAU 1.6 : Évolution de la répartition de la pauvreté chez les adultes selon le type de cellule familiale à laquelle ils appartiennent, Canada, années choisies entre 1971 et 1986

Type de cellule familiale	1971	1977	1981	1986
		%		%
Personne seule		37,8		35,8
Couple avec enfants célibataires		43,2		30,0
Parent unique avec enfants célibataires		12,9		16,1
Couples sans enfants célibataires		6,1		18,1
Total		100,0		100,0

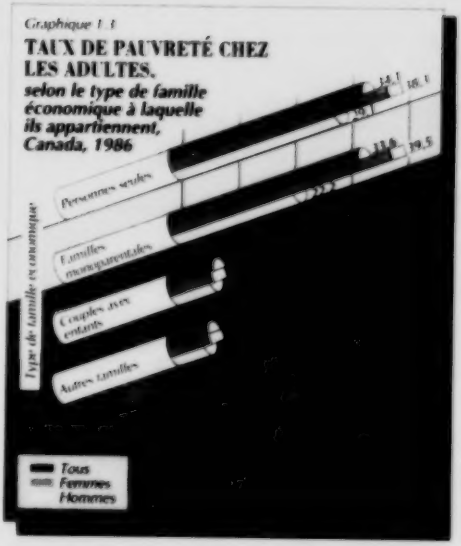
Source : Calculs effectués par les services analytiques de Santé et Bien-être social Canada et de Statistique Canada, d'après Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs, bandes de microdonnées publiques : Revenu des particuliers, 1986.

En 1966, on comptait en gros 50 divorces par 100 000 habitants au Canada. En 1985, la proportion était presque de 250 pour 100 000 habitants. Le nombre de mariages a par ailleurs décliné simultanément, quoique à un rythme plus lent que l'augmentation du nombre des divorces. Au Canada, le nombre de mariages par 100 000 habitants est passé d'un maximum de 920 en 1972 à 730 en 1985. De plus, un plus grand nombre de femmes ont choisi d'avoir et d'élever des enfants en dehors du mariage ou d'une relation de couple. Le nombre de naissances attribuables à des mères célibataires a quadruplé entre 1951 et 1985 puisqu'il est passé de 14 000 à 59 600[18]. Tous ces facteurs contribuent à la croissance du nombre de cellules familiales dirigées par une femme — c'est d'ailleurs là un des phénomènes sociaux les plus marquants qu'aient connus le Canada et l'ensemble des pays industrialisés au cours des vingt dernières années. On sait qu'au Canada, ce type de cellule familiale vit dans le dénuement économique dans l'écrasante majorité des cas; aussi n'insistera-t-on jamais assez sur l'importance de ce phénomène lorsque l'on tente de comprendre les difficultés économiques des femmes.

LA PAUVRETÉ DES MÈRES SEULES

La probabilité que des individus (hommes ou femmes) vivant au sein de familles monoparentales connaissent la pauvreté, en 1986, était de 33,6 % — une proportion beaucoup plus importante que le taux de

8,6 % chez les personnes vivant dans des familles bâties autour d'un couple (graphique 1.3). Chez les femmes chefs d'une famille monoparentale, le taux de pauvreté (qui n'apparaît pas dans le graphique 1.3) est encore plus élevé puisqu'il se situe à 44,1 %. Le dénuement économique des parents uniques est la grande raison pour laquelle tant d'enfants vivent en dessous du seuil de pauvreté au Canada. Dix-sept pour cent des enfants du Canada — un peu plus d'un million — sont ainsi classés comme pauvres, et 35,5 % d'entre eux vivent au sein d'une famille monoparentale dirigée par une femme[19].

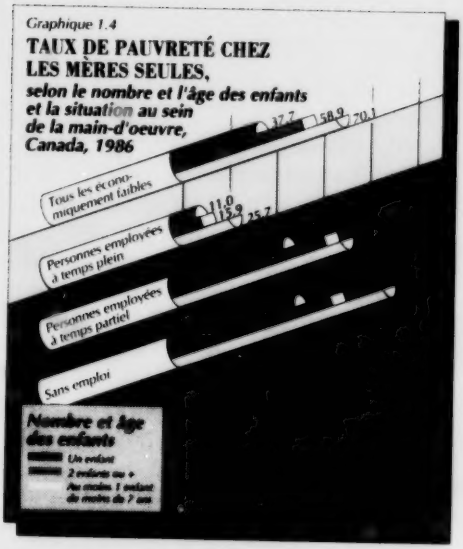


Il convient de souligner que, en 1986, la majorité (58,5 %) des parents seuls avaient un emploi et que les gains qu'ils en tiraient abaissaient notablement la fréquence de la pauvreté au sein de ce groupe. Le taux de pauvreté se situait à 12,8 % chez les mères seules travaillant à temps plein durant toute l'année. Ce pourcentage passe à 54,2 % pour celles qui travaillaient à temps partiel ou à plein temps pendant une partie de l'année seulement, et il est de 62,3 % chez celles qui n'étaient pas intégrées au marché du travail. (Ces chiffres sont établis à partir du graphique 1.4.)

« *... quand j'ai quitté mon mari, la décision n'a pas été facile... j'ai été élevée par deux parents... Je me suis finalement décidée, parce que continuer à vivre de cette façon, c'était mauvais pour les enfants... maintenant [après la séparation], je suis obligée de travailler...*

Mère seule avec deux enfants, commis d'épicerie, Saskatchewan »

L'âge et le nombre des enfants ont également un effet sur le taux de pauvreté chez les parents uniques mais la situation professionnelle demeure un facteur encore plus déterminant de la condition économique. Les mères seules ayant plus d'un enfant ou au moins un enfant de moins de 7 ans étaient particulièrement nombreuses parmi les gens classés comme économiquement faibles (graphique 1.4). Toutefois, le taux de pauvreté chez les mères seules travaillant à temps plein et ayant au moins un enfant de moins de 7 ans se situait à 25,7 %, ce qui est considérablement inférieur au taux de 75 % enregistré pour les mères seules travaillant à temps partiel, ou au taux de 91,2 % correspondant aux mères seules ayant un enfant de moins de 7 ans et sans emploi. C'est lorsqu'elles n'ont qu'un seul enfant de moins de 7 ans et qu'elles travaillent à temps plein que les mères seules courent le moins de risques de connaître le dénuement économique (11 %).



Le fait d'élever des enfants est très exigeant, même pour les couples; devoir faire face seul à cette obligation constitue une tâche monumentale. À de rares exceptions près, les femmes ont toujours eu la responsabilité d'élever les enfants. La mère seule doit souvent en assumer l'entière responsabilité; c'est à elle que revient le fardeau financier, sans compter que sa situation entrave sa capacité de gagner adéquatement sa vie. Par exemple, même si elle peut les faire garder, une femme qui a des enfants à charge ne pourra travailler qu'un certain nombre d'heures, elle pourra difficilement faire du travail par équipes et aura besoin de bénéficier d'une certaine souplesse dans son emploi de manière à pouvoir donner la priorité à ses enfants lorsqu'ils sont malades ou dans d'autres circonstances réclamant son attention. Et il ne s'agit là que de quelques-uns des nombreux facteurs qui limitent la capacité des femmes de gagner un salaire satisfaisant.

« *... je ne voulais pas travailler après la naissance de mon plus vieux... je voulais rester à la maison pendant que mes enfants étaient petits... mais après ma séparation... je n'avais plus le choix... je devais travailler...*

Mère seule, commis d'épicerie à temps partiel, Saskatchewan »

Bien sûr, le fait d'avoir un emploi ne permettra pas nécessairement à une mère seule d'échapper à la pauvreté, mais ses chances s'en trouveront considérablement améliorées. Il serait possible de réduire dans une proportion importante le nombre de mères seules économiquement faibles si le marché du travail offrait de meilleures possibilités d'emploi aux femmes. Mais la solution du problème ne tient qu'en partie à l'augmentation des salaires et à une meilleure sécurité d'emploi.

Les difficultés économiques auxquelles font face les parents uniques constituent un phénomène complexe, et ce, notamment, en raison de la diversité des situations. Dans les années 80, un quart des mères seules étaient veuves et 15 % n'étaient pas mariées ou vivaient sans conjoint. La majorité d'entre elles toutefois (57 %) étaient séparées ou divorcées et il semble bien que ce soit là un facteur déterminant[20]. Les conséquences d'un divorce ou d'une séparation sont très différentes pour les femmes et les hommes. Des études effectuées aux États-Unis et au Canada révèlent qu'un tel événement se traduit généralement par une baisse sensible du niveau de vie des femmes et par une amélioration importante de celui des hommes, ce qui fait dire à plusieurs que « toute femme n'est séparée de la pauvreté que par l'homme avec qui elle vit ».

Le revenu moyen des mères seules était de 25 000 $ environ en 1986 contre 44 000 $ pour les familles biparentales avec des enfants[22]. Dans la très grande majorité des cas, lorsqu'il y a dissolution d'un mariage ou fin d'une cohabitation et qu'il y a des enfants à charge, les femmes se voient confier la garde des enfants. En théorie, l'ex-conjoint devrait verser à la femme une pension alimentaire ou du moins une allocation lui permettant d'élever les enfants. En pratique, 65 % seulement des femmes qui ont la charge des enfants reçoivent une allocation, dont le montant est généralement très faible. Même lorsque le montant est suffisant, beaucoup d'ex-conjoints manquent à leurs obligations. Certes, les gouvernements ont récemment mis en œuvre des mesures

pour obliger le versement des pensions alimentaires et des allocations de soutien accordées par les tribunaux en ouvrant la possibilité de pratiquer des saisies-arrêts sur les salaires et même sur les remboursements d'impôts et les paiements de transferts; il n'en demeure pas moins que le versement des allocations indemnitaires continue de poser des problèmes. Des recherches effectuées aux États-Unis révèlent que même si les mesures adoptées pour garantir le versement de telles allocations contribuent à abaisser le coût des programmes d'aide sociale, elles n'entraînent pas une réduction sensible de la pauvreté chez les mères seules ou de leur dépendance à l'égard de l'assistance sociale[23]. Cela tient en partie au fait que certains des parents qui n'ont pas la garde des enfants n'ont tout simplement pas les moyens de fournir une aide financière adéquate pour leur entretien.

> « *... après la séparation, j'ai eu l'impression d'avoir tout perdu... il devait m'aider à payer l'hypothèque mais nous avons perdu la maison... j'ai dû emménager dans un appartement avec les enfants... il ne versait pas régulièrement la pension alimentaire... au début, j'ai fait appel à l'assistance sociale... mon travail à temps partiel dans une boutique de mode ne pouvait plus nous faire vivre maintenant...*
>
> *Mère de quatre enfants, divorcée,*
> *qui travaille à temps partiel dans une maison de soins infirmiers*
> *et essaie de se passer de l'assistance sociale,*
> *Ontario* »

Pour les parents uniques — tout comme c'est le cas dans les familles biparentales — , les gains tirés d'un emploi constituent la principale source de revenus. Ces gains représentent en moyenne 64 % du revenu total des parents uniques. Néanmoins, une proportion très élevée dépend de l'assistance sociale. On estime qu'un tiers environ de toutes les mères seules de l'Ontario touchent des prestations d'assistance sociale[24]. Près d'un tiers des bénéficiaires de l'assistance sociale au Canada, qui, par définition, sont pauvres, sont des parents uniques[25].

Nous insistons sur la diversité des cas de parents uniques parce que le stéréotype voulant que les mères seules dépendent systématiquement de l'assistance sociale renforce des généralisations à la fois négatives et tout à fait erronées. Les recherches effectuées révèlent de plus en plus clairement qu'une bonne partie des cas de pauvreté chez

les parents uniques sont temporaires, surtout chez les personnes qui se retrouvent seules après une séparation ou un divorce[26]. La majorité des mères seules cessent, au bout d'un certain temps, d'avoir besoin de l'assistance sociale, soit parce qu'elles se remarient, soit parce qu'elles trouvent du travail, soit pour ces deux raisons. D'un autre côté, les difficultés économiques qu'éprouvera une femme âgée à la suite d'un divorce ou du décès de son conjoint risquent de se prolonger si elle n'a pas travaillé depuis longtemps et qu'elle ne dispose pas de sources personnelles de revenu. Les personnes qui courent le plus de risques de dépendre à long terme de l'assistance sociale sont les mères adolescentes célibataires et peu scolarisées qui ont d'autant plus de mal à trouver du travail. Le dénuement dans lequel elles se trouvent n'est pas simplement une étape; il leur faut des solutions à de multiples problèmes tels que la nécessité de faire garder les enfants, de suivre une formation et d'apprendre à chercher un emploi.

RHONDA
(Nouvelle-Écosse)

Rhonda vit seule avec ses deux enfants de 5 et 18 ans. Elle a une onzième année et une formation professionnelle en photographie. Après la naissance de son deuxième enfant, Rhonda a appris qu'elle souffrait de sclérose en plaques, une maladie qui affecte le système nerveux central. Elle a dû cesser de travailler et faire appel à l'assistance sociale pour faire vivre sa famille. Sa santé s'est cependant améliorée au cours des deux dernières années et elle s'est efforcée de trouver un emploi permanent afin de ne plus avoir besoin de l'aide sociale. Elle a travaillé dans le cadre de divers projets à court terme financés par le gouvernement et a donc pu combiner des prestations d'assurance-chômage et d'assistance sociale avec ce que lui rapportaient ces emplois temporaires. La durée de son contrat actuel n'est que de six mois. Malgré tous ses efforts, Rhonda ne parvient pas à trouver autre chose qu'un travail à court terme. Avec deux enfants à charge, elle ne peut travailler par équipes ni accepter les emplois peu rémunérés qu'offrent les restaurants ou les magasins. L'année dernière, le total de ce qu'elle a gagné et de ce qu'elle a obtenu en paiements de transfert s'est élevé à environ 15 000 $.

LES FEMMES AVEC CONJOINT

Il n'est pas surprenant de constater que les gains que les femmes réalisent en travaillant ont également une influence notable sur la fréquence de la pauvreté au sein des familles biparentales, et ce, même si l'on ne relève que peu de cas de dénuement économique dans ce type de cellule familiale par rapport à ce qui prévaut chez les autres types de famille. Le taux de pauvreté chez les familles où un seul des parents a un emploi est beaucoup plus élevé que chez les familles où les deux parents ont un emploi rémunéré. En 1986, 9 % des familles biparentales au Canada où les deux conjoints avaient un emploi (soit 527 000 couples) étaient classées comme économiquement faibles. Sans les gains de la femme, ce pourcentage aurait été de 16 % et 438 000 couples seraient venus s'ajouter aux rangs de ceux que l'on considère comme pauvres (graphique 1.5). Une étude a révélé que le travail rémunéré des épouses a fait baisser le taux global de la pauvreté au Canada de 28,1 % en 1977[27].

Graphique 1.5

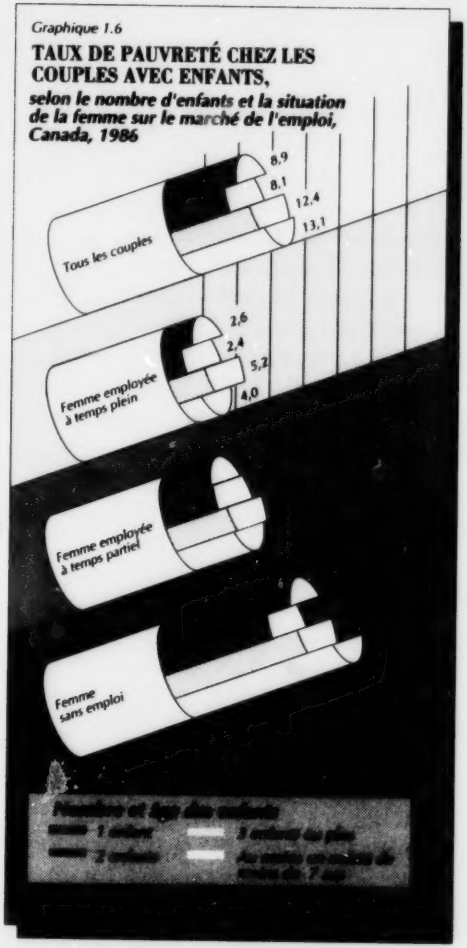
TAUX DE PAUVRETÉ CHEZ LES COUPLES,
selon que la femme a ou non un revenu d'emploi, Canada, 1986

Économiquement faibles potentiels = couples qui seraient économiquement faibles sans le revenu d'emploi de la femme

Source : Voir n. 41, p. 40

Une fois encore, le phénomène de la pauvreté des femmes tient principalement au fait qu'elles continuent d'assurer l'essentiel de la responsabilité des travaux ménagers et des enfants tout en ayant un emploi. Des études ont montré que le fait d'avoir des enfants, et surtout de jeunes enfants, réduit les chances qu'a une femme de trouver du travail et réduit aussi, si elle a un emploi, le nombre d'heures de travail qu'elle pourra effectuer[28]. Malgré cela, tout comme c'est le cas pour les mères seules et en dépit des difficultés auxquelles les femmes qui ont des enfants se trouvent confrontées, le fait d'avoir un emploi à temps plein toute l'année constitue, pour une femme, le meilleur moyen d'échapper à la pauvreté.

Chez les couples avec enfants où la femme a un emploi (et où l'homme travaille également), les cas de pauvreté sont beaucoup plus rares que chez les couples où la femme n'a pas d'emploi rémunéré (graphique 1.6). Si la femme travaille à temps partiel, le couple court deux fois plus de risques de vivre en dessous du seuil de pauvreté que si elle travaille à temps plein; lorsque la femme n'a pas d'emploi, le risque de vivre en dessous du seuil de pauvreté est près de cinq fois plus élevé que pour un couple où la femme travaille à temps plein. Toutefois, il faut souligner ici un point très important : même si la probabilité qu'un couple soit pauvre est proportionnelle au nombre d'enfants (surtout lorsqu'il y a des enfants de moins de sept ans), la famille court beaucoup moins de risques de connaître la pauvreté lorsque la femme a un emploi rémunéré, et ce, quelle que soit la taille de la famille et l'âge des enfants. Ceci est vrai aussi bien pour les femmes qui vivent en couple que, comme nous l'avons vu, pour les mères seules.



JOY ET DENNIS
(Saskatchewan)

Joy et Dennis sont tous deux dans la vingtaine. Ils sont mariés et ont deux enfants de moins de six ans. Dennis travaille par roulement dans un aéroport et Joy travaille le soir, à temps partiel, comme vendeuse. Ni l'un ni l'autre n'a terminé ses études secondaires. Même s'ils ont tous les deux un emploi, leurs revenus combinés les situent légèrement en dessous du seuil de pauvreté. Joy aimerait faire des heures supplémentaires mais son salaire actuel ne lui permet pas de payer le coût de la garde de ses enfants. Elle doit compter sur des amis et des parents pour garder les enfants quand Dennis travaille le soir. Celui-ci fait des heures supplémentaires pour arrondir les fins de mois. Jusqu'à récemment, le couple prenait des pensionnaires pour avoir un peu plus d'argent pour payer l'hypothèque. Dennis a posé sa candidature à divers postes mieux rémunérés. Joy voudrait suivre des cours pour se perfectionner mais elle ne peut pas payer les frais de scolarité, et son travail et les enfants ne lui laissent pas le temps d'étudier. Elle envisage de garder des enfants chez elle durant la journée pour se procurer un revenu supplémentaire.

LES CONTRAINTES DE LA RESPONSABILITÉ FAMILIALE

« *... au plus fort de la saison, on travaille treize et des fois quinze heures par jour... c'est difficile quand on a des enfants... mon mari fait ce qu'il peut pour m'aider mais lui aussi travaille de longues heures... quelquefois on n'a même pas le temps de voir les enfants... je dois maintenant limiter mes heures supplémentaires... surtout à cause du bébé...*

Ouvrière mariée,
Colombie-Britannique »

LES HEURES DE TRAVAIL SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI ET AU FOYER

L'intégration massive des femmes à la main-d'œuvre a aussi modifié considérablement leurs heures de travail, aussi bien dans le cadre de leur emploi qu'à la maison. Dans l'ensemble, les femmes font moins d'heures **sur le marché du travail** que les hommes. Elles travaillent davantage à temps partiel; elles exercent des métiers où les journées de travail sont généralement plus courtes et elles font moins d'heures supplémentaires. Même lorsqu'elles travaillent à temps plein, leur semaine de travail rémunéré est souvent plus courte que celle des hommes[29].

Mais si les femmes font moins d'heures dans le cadre de leur emploi, le total de leurs heures de travail tend en général à être bien supérieur, surtout lorsqu'elles ont des enfants en bas âge. La plupart des maris consacrent très peu de temps (moins d'une heure par jour) aux travaux ménagers, y compris la garde des enfants[30]. Toutes les études montrent que lorsque les femmes ont un emploi à l'extérieur, leur charge de travail totale (la fameuse double journée) est de beaucoup supérieure à celle de leur conjoint[31]. De plus, lorsque la femme a un emploi rémunéré, les maris n'augmentent que marginalement le temps qu'ils consacrent aux travaux ménagers et aux enfants[32]. Cette légère augmentation est d'ailleurs presque exactement compensée par une diminution de leur temps de travail dans leur profession, ce qui fait que, pour les hommes, le nombre total d'heures de travail par semaine demeure pratiquement inchangé.

Le temps que les femmes consacrent à des activités domestiques est approximativement divisé par deux lorsqu'elles ont également un emploi rémunéré. Par ailleurs, le nombre d'heures qu'elles effectuent dans le cadre de cet emploi n'est pas aussi élevé que celui des hommes. Cependant, si on fait la somme de leurs heures de travail à la maison **et** dans le cadre de leur emploi, on aboutit à un total hebdomadaire supérieur. Il est manifeste que les femmes qui occupent un emploi à temps plein ont une plus longue semaine de travail que leur conjoint (48,7 heures contre 44,1 heures) lorsque l'on tient compte du travail qu'elles effectuent à la maison et dans le cadre de leur emploi (tableau 1.7)[33]. Cette différence est encore plus manifeste si l'on inclut les fins de semaine, où les femmes continuent généralement d'effectuer des tâches ménagères.

TABLEAU 1.7 : Semaine de travail-type de 5 jours (emploi plus activités au foyer) d'un couple avec enfant de moins de 15 ans, selon la situation professionnelle de la femme sur le marché du travail, Toronto, 1980

Situation professionnelle de la femme sur le marché du travail	Conjoint	Femme
		(heures)
Femmes sans emploi		
Tâches ménagères et soin des enfants		36,3
Travail rémunéré		0,0
Total des heures de travail		36,3
Femmes ayant un emploi (à plein temps)		
Tâches ménagères et soin des enfants		16,0
Travail rémunéré		32,7
Total des heures de travail		48,7

Source : Calculé d'après une publication du Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, *Participation et intégration : Les femmes, le travail et l'argent* (Ottawa : 1987), p. 4, document basé sur des données non publiées de William Michelson, auteur de *From Sun to Sun : Daily Obligations and Community Structure in the Lives of Employed Women and their Families* (Towata, New Jersey : Rowan and Allenheld, 1985).

Étant donné la répartition inégale des tâches ménagères entre les deux conjoints lorsqu'ils ont tous deux un emploi, il n'est pas surprenant que le taux d'absentéisme des femmes soit plus élevé que celui des hommes sur le marché du travail — tout comme l'absentéisme des hommes est plus élevé que celui des femmes en ce qui concerne les activités domestiques! Il n'est pas non plus surprenant que les femmes limitent leurs activités professionnelles ou leurs heures de travail, ou restreignent le choix de leur lieu de travail à ce qui peut être compatible avec leurs activités domestiques. C'est là le point fondamental : on ne peut comprendre le comportement des femmes sur le marché du travail si l'on ne tient pas compte du rôle plus large qu'elles sont appelées à jouer dans la famille et dans la société dans son ensemble.

Des pressions considérables s'exercent sur certaines femmes pour qu'elles abandonnent leur emploi (souvent relativement mal rémunéré) ou mettent un frein à leurs aspirations professionnelles au profit de la carrière de leur mari (souvent relativement mieux rémunéré). Beaucoup d'entre elles succombent à de telles pressions et perpétuent ainsi l'inégalité en matière de salaires et d'emploi qui prévaut sur le marché du travail. D'autres refusent et doivent ensuite souvent faire face à des

tensions familiales ainsi qu'à des pressions sociales et à un sentiment de culpabilité. Ce dernier prend souvent sa source dans l'idée communément répandue que les femmes qui travaillent à l'extérieur ont « engendré une génération d'enfants laissés sans surveillance ». Invariablement, cette pression sociale s'exerce sur la femme et non pas sur son conjoint.

Les femmes paient très cher cette double journée de travail et l'on retrouve là une des principales causes sous-jacentes des inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Le problème s'amplifie à mesure que le mari se spécialise dans certaines tâches professionnelles (et acquiert l'expérience et l'ancienneté qui augmentent ses gains) tandis que la femme doit trouver des compromis entre ses tâches ménagères et son emploi (ce qui a un effet négatif sur sa rémunération professionnelle). Les employeurs sont parfois tentés d'écarter des femmes lorsqu'ils ont une promotion à offrir, ou de les cantonner dans des emplois sans issue où le roulement du personnel n'a pas d'importance lorsqu'ils craignent qu'elles interrompent leur carrière pour avoir des enfants[34]. Un préjugé, donc, qui peut pénaliser les femmes, même lorsqu'elles n'ont pas d'enfant ou qu'elles n'interrompent que brièvement leurs activités professionnelles pour en avoir.

L'insatisfaction que les femmes éprouvent à l'égard de leurs heures de travail se trouve clairement illustrée par les résultats de l'Enquête sur la réduction du temps de travail effectuée par Statistique Canada en complément de l'Enquête sur la population active de juin 1985[35]. Un tiers environ de la main-d'œuvre s'estimait satisfaite de ses horaires. Près de 31 % des personnes interrogées souhaitaient que leur temps de travail soit réduit (en échange d'une diminution correspondante de leur rémunération) alors qu'approximativement 32 % préféraient que leurs heures de travail soient accrues (avec une augmentation correspondante de leur rémunération). Les femmes se prononcent en général pour une réduction du temps de travail même si les différences ne sont pas marquées pour l'**ensemble** des femmes par rapport à l'ensemble des hommes (32 % et 30 % respectivement). Ce sont surtout les femmes des tranches d'âge où l'on a généralement des enfants (de 25 à 34 ans) ainsi que les femmes ayant des enfants de moins de cinq ans qui manifestent une nette préférence pour une réduction de leur temps de travail (environ 40 % des personnes interrogées dans les deux catégories souhaitaient une telle réduction). En fait, 42 % des femmes ont indiqué vouloir disposer de plus de temps pour leurs enfants et leurs tâches

domestiques par rapport à 20 % des hommes. Ces constatations renforcent l'idée que les différences dans les responsabilités domestiques, et surtout les différences dans le temps consacré aux enfants, ont un effet très prononcé sur le comportement des femmes sur le marché du travail et donc sur leurs revenus.

« *... ils veulent que je travaille la nuit mais c'est difficile... j'ai les enfants et ils ont besoin de moi... et puis je ne peux pas me payer une gardienne...*

Mère seule, aide familiale
dans le cadre d'un programme de formation en cours d'emploi,
Nouvelle-Écosse »

Il n'y a rien de fondamentalement injuste dans le double rôle que les femmes doivent assumer dans le cadre de leur emploi et à la maison. L'injustice tient plutôt au fait que la société a assigné aux femmes seulement le travail domestique et que, de plus, ce travail ainsi que les soins à apporter aux enfants, deux tâches pourtant essentielles sur le plan social, ont été sous-évalués. Nombre d'emplois occupés en majorité par les femmes (techniques infirmières, enseignement et emplois dans le secteur des services) constituent en fait une extension du genre de travail que les femmes font chez elles. Puisque les femmes, chez elles, se chargent gratuitement de ce type de travail, il est facile de voir pourquoi un tel travail peut être sous-évalué lorsqu'il est fait dans un cadre professionnel. Par ailleurs, du fait des responsabilités qu'elles exercent à l'égard des tâches ménagères et de l'éducation des enfants, les femmes ont été cantonnées à des emplois mal rémunérés, à temps partiel et qui n'offrent pas de sécurité.

Tous ces points amènent à une double question : comment peut-on aider les femmes qui doivent concilier tâches domestiques et travail rémunéré, et quels seraient les moyens d'améliorer la division du travail domestique? Ce sont là des sujets de préoccupation pour les femmes, et ces questions sont plus pressantes au Canada que dans la plupart des autres pays industrialisés pour plusieurs raisons :

- le taux de participation des femmes à la population active a connu une hausse plus sensible au Canada que dans la plupart des autres pays développés;

- ce taux de participation au Canada demeure inférieur à ce qu'il est dans nombre d'autres pays industrialisés;
- le Canada n'a guère formulé de politique d'aide aux familles quand les deux parents occupent un emploi[36]. En fait, notre pays est très en retard sur les autres pays industrialisés pour ce qui est de supprimer les obstacles à l'intégration des femmes à la main-d'œuvre.

LA GARDE DES ENFANTS ET SON COÛT

> « *... la première chose à faire, c'est de trouver une bonne gardienne ou une garderie... la plupart du temps les garderies sont trop coûteuses... il n'y a pas assez de places subventionnées... ou alors on n'y a pas droit... on passe une annonce dans le journal et on prend le risque... la première fois que j'ai fait garder mon bébé, je me demandais si la gardienne allait le nourrir... on entend tellement d'histoires...*
>
> *Mère seule avec trois enfants, aide enseignante, Saskatchewan* »

Étant donné les responsabilités que les femmes assurent à l'égard des enfants, on ne s'étonnera pas que le manque de services de garde adéquats influe sur leur comportement sur le marché du travail. Nombre d'études, de commissions gouvernementales et de groupes de travail ont souligné le fait que les services de garde actuels sont insuffisants. En 1986, le Groupe d'études sur la garde des enfants a clairement montré que le nombre de places disponibles dans les garderies agréées est nettement inférieur à la demande[37]. Un rapport publié en 1988 par le Conseil national du bien-être social faisait remarquer que même si 1,9 million d'enfants de moins de 13 ans ont besoin d'être gardés d'une manière ou d'une autre parce que leurs parents travaillent ou étudient en dehors de leur domicile, les garderies agréées du Canada ne comptent que 243 545 places[38]. La plupart des enfants se trouvent donc placés dans des garderies non agréées ou confiés à des personnes qui s'en occupent dans des conditions non réglementées, souvent moins que satisfaisantes[39].

LINDA
(Nouvelle-Écosse)

Divorcée, Linda élève seule ses trois enfants. Elle vit avec les deux plus jeunes dans une ville de Nouvelle-Écosse dont l'industrie est axée sur les ressources. Elle a toujours travaillé à l'extérieur mais elle a perdu le poste qu'elle occupait au sein d'une société de la Couronne voilà deux ans et elle n'est pas parvenue à retrouver un poste permanent depuis. Elle avait accumulé des économies mais elle a dû les utiliser lorsqu'elle a été mise à pied. Son indemnité de cessation d'emploi lui a permis de faire face à ses dépenses des six premiers mois, pendant qu'elle n'avait pas droit à des prestations d'assurance-chômage. Elle s'est de nouveau retrouvée au chômage pendant une courte période au printemps dernier, mais elle a réussi à occuper un certain nombre de postes temporaires de commis dans la fonction publique fédérale. Linda a terminé ses études secondaires et a suivi divers cours de niveau collégial pour élargir le champ de ses compétences, notamment des cours d'informatique, de français et d'entreprenariat. Malgré cela, elle n'est pas parvenue à trouver un emploi permanent. Son contrat actuel a été prolongé deux fois mais elle pense qu'elle se retrouvera au chômage lorsqu'il arrivera à expiration, dans trois mois. Elle ne sait pas ce qu'elle fera ensuite mais refuse catégoriquement de faire appel à l'assistance sociale. Elle accepte mal, cependant, le fait de ne pas avoir droit à nombre des avantages dont bénéficient les gens qui sont inscrits à l'assistance sociale ou qui ont des revenus inférieurs. Elle ne peut pas se permettre de placer son plus jeune enfant dans une garderie et ne bénéficie d'aucune assurance dentaire ni assurance médicaments.

Le coût des services de garde constitue un obstacle particulièrement important pour des femmes qui ne peuvent gagner qu'un petit salaire. Une personne qui a un emploi rémunéré et doit faire face à des frais de garderie en plus des frais de transport, d'habillement et autres que son travail entraîne, se retrouve souvent dans une situation financière pire que si elle dépendait de l'assistance sociale. Une étude publiée en 1986 par le Social Planning Council of Metro Toronto concluait que la plupart des mères seules de cette ville devaient se trouver un emploi rémunéré à 8 $ de l'heure, soit deux fois le salaire minimum, pour que leur situation financière soit plus avantageuse que si elles étaient inscrites à l'assistance sociale[40]. Au cours des entrevues que nous avons menées, nous avons été frappés par le nombre de femmes qui ont un emploi en dépit du fait qu'elles seraient sans doute en meilleure posture financière si elles ne travaillaient pas. Il est évident

que les femmes ont des raisons impérieuses de travailler, et ce, quelles que soient les raisons qui les en découragent sur le plan financier.

EN RÉSUMÉ

Au Canada, il y a plus de femmes économiquement faibles que d'hommes et le risque de connaître le dénuement économique est beaucoup plus élevé pour les femmes que pour les hommes.

Entre 1971 et 1986, le nombre de femmes économiquement faibles a augmenté de 110,3 %, alors que cette augmentation n'a été que de 23,8 % chez les hommes. Cette augmentation relative du taux de pauvreté chez les femmes s'est produite en une décennie, soit au cours des années 70 : en 1971, les femmes constituaient 45,6 % des personnes économiquement faibles et, en 1981, ce pourcentage était passé à 60,3 %. Depuis le début des années 80, cette proportion s'est stabilisée légèrement en dessous de 60 %.

La majorité des femmes ne sont plus totalement dépendantes des hommes sur le plan économique. La plupart d'entre elles ont un travail rémunéré et l'on a assisté à une augmentation marquée du nombre de mères célibataires, de divorces et de séparations, ce qui a entraîné un accroissement notable du nombre de familles monoparentales.

En 1971, la majorité des adultes économiquement faibles vivaient au sein de familles bâties autour d'un couple. En 1986, cette majorité était formée de personnes seules ou faisant partie de familles monoparentales, dont la plupart dirigées par une femme. En 1986 toujours, les personnes vivant au sein de cellules familiales monoparentales représentaient 16,1 % des économiquement faibles, par rapport à 11,2 % en 1971, et ce pourcentage ne cesse d'augmenter.

Les femmes continuent d'assumer la majeure partie des tâches ménagères et l'essentiel de la charge des enfants. Ces responsabilités ainsi que le coût de certains services, comme les garderies, constituent, dans la vie professionnelle des femmes, des obstacles majeurs qui les empêchent de faire suffisamment d'heures rémunérées et de disposer de revenus suffisants. Ces obstacles sont particulièrement difficiles à surmonter pour les mères seules, ce qui explique dans une large mesure

pourquoi le grand risque de connaître la pauvreté est, pour elles, particulièrement élevé.

Il n'en demeure pas moins que le travail rémunéré, malgré tous les obstacles auxquels les femmes ont à faire face sur le marché du travail, semble offrir aux femmes le meilleur moyen de sortir de la pauvreté, qu'elles soient célibataires (avec ou sans enfant) ou qu'elles vivent en couple.

NOTES (Chapitre 1)

1. Ces chiffres font référence à la notion de **taux de pauvreté**, c'est-à-dire la **proportion** de l'ensemble d'un groupe donné vivant dans la pauvreté, qui indique la probabilité qu'une personne donnée connaisse la pauvreté.
2. Ces chiffres font référence à la **répartition de la pauvreté**, c'est-à-dire à la manière dont les personnes pauvres sont réparties entre les différentes catégories d'hommes et de femmes. Cette répartition peut être établie par catégorie telle que groupes d'âge, niveau de scolarité, situation familiale, etc.
3. Diana Pearce, « The Feminization of Poverty : Women, Work, and Welfare », *Urban and Social Change Review*, vol. 2, n^{os} 1 et 2, 1978, pp. 28 à 36. L'affirmation qu'il s'agit là de la première référence en matière de féminisation de la pauvreté se retrouve dans Wendy Sarvasy et Judith Van Allen, « Fighting the Feminization of Poverty : Socialist-Feminist Analysis and Strategy », *Review of Radical Political Economics*, vol. 16, n^{o} 4 (1984), pp. 89 à 110.
4. Les femmes constituent en gros la moitié de la population adulte de la planète, effectuent près des deux tiers de toutes les heures de travail, reçoivent seulement le dixième du revenu mondial et possèdent moins du centième de tous les biens de l'humanité. Ces chiffres de l'Organisation des Nations Unies sont cités par Erica Bell-Lowther dans « World Feminization of Poverty : A Conference Report », *The Social Worker*, vol. 53, n^{o} 2 (été 1985), p. 70.
5. Pour être classée comme étant intégrée à la main-d'œuvre, une personne doit soit avoir un emploi, soit être au chômage et avoir activement recherché un emploi au cours des quatre dernières semaines. Les personnes retraitées ainsi que les femmes mariées qui ne sont pas salariées ne sont pas considérées comme étant intégrées à la main-d'œuvre.
6. Le revenu total inclut tous les revenus financiers qu'une famille peut accumuler au cours d'une année en émoluments et salaires, en revenus de travail à son compte, grâce à des investissements (y compris les revenus de loyer), en transferts gouvernementaux ainsi qu'en rentes de retraite ou autres. Le niveau de revenu défini comme le seuil de la pauvreté correspond au total des revenus avant impôts.
7. Fondamentalement, on peut définir la pauvreté (et donc déterminer un seuil de pauvreté) de deux façons :
    - en considérant comme pauvre une personne qui ne dispose pas d'un minimum absolu défini objectivement — c'est la méthode dite des besoins absolus;

- en considérant comme pauvres les personnes dont les ressources sont inférieures à celles des autres membres de la société — c'est la méthode dite des besoins relatifs.

Les seuils de faible revenu définis par Statistique Canada se fondent sur la méthode des besoins absolus mais ils tiennent également compte de facteurs relatifs. Ces seuils sont fixés en déterminant les niveaux de revenus auxquels une personne consacre en moyenne 58,5 % de ce revenu à des besoins fondamentaux comme l'alimentation, l'habillement et le logement. On est arrivé à ce chiffre en ajoutant 20 % à la proportion moyenne nationale des revenus qui est affectée à de telles dépenses dans l'ensemble des familles canadiennes. Les chiffres de référence sont tirés de l'Enquête sur les dépenses des familles effectuée en 1978 par Statistique Canada, qui a permis de constater que la famille canadienne moyenne consacre 38,5 % de ses revenus à la satisfaction de tels besoins. Les 20 % ajoutés sont arbitraires mais l'on n'a du moins pas modifié ce supplément au fil du temps. Cette proportion de 58,5 % est décrite comme la base pour 1978.

8. Statistique Canada ne les appelle pas seuils de pauvreté et ne souhaite pas qu'on s'y réfère comme tels surtout dans le cadre de programmes ou à des fins administratives.
9. Parmi les nombreux seuils de pauvreté définis, les plus couramment utilisés au Canada (en plus des données fournies par Statistique Canada) sont ceux du Conseil canadien de développement social ainsi que du Comité du sénat sur les seuils de pauvreté, qui sont tous deux plus élevés que ceux de Statistique Canada. Voir Roger Love, « Considérations sur l'évolution de la pauvreté au Canada », *Revue statistique du Canada* (juin 1984).
10. Une **famille économique** est un concept statistique qui s'applique à tout groupe de gens qui partagent une demeure et qui sont liés par le sang, le mariage ou l'adoption. Une famille économique peut n'être constituée que d'un seul individu. Une famille économique n'est pas un **ménage** dans la mesure où ce dernier peut inclure des personnes qui ne sont pas rattachées à la famille telles qu'un pensionnaire ou un ami dont le revenu n'apparaîtrait pas dans le revenu total de la famille économique. Une **famille de recensement** diffère d'une famille économique en ce sens qu'elle est composée uniquement des parents et des enfants célibataires, ou de personnes seules, à l'exclusion d'autres parents tels que les grands-parents, les oncles, les tantes ou les enfants mariés qui peuvent vivre sous le même toit et partager les revenus.
11. Margrit Eichler, *Families in Canada Today*, 2e édition (Toronto : Gage, 1988), p. 127.

12. Le concept de « chef » d'une famille économique, employé dans l'Enquête sur les finances des consommateurs, notre principale source de données, pose un autre problème. Cette définition est sexiste dans la mesure où elle renvoie systématiquement à l'homme au sein du couple, quel que soit le revenu de la femme. Une femme peut être chef d'une famille économique si elle vit seule ou si elle est parent unique. Nous n'avons cependant pas pu éviter d'employer ce concept de « chef » d'une famille économique dans ce rapport puisqu'il est intégré à la manière dont on définit la pauvreté. Nous décrivons quelquefois la situation d'une personne par rapport au chef de famille; dans une relation de couple, la femme est l'épouse même si le couple n'est pas marié et l'homme est toujours le chef de la famille, même si les revenus de son épouse sont supérieurs aux siens.
13. Jan Pahl, « The Allocation of Money and the Structuring of Inequality Within Marriage », *Sociological Review*, vol. 31, n° 2 (1983), pp. 237 à 262.
14. Lars Osberg, *The Future of Work in Canada : Trends, Issues and Forces for Change* (Ottawa : Canadian Council on Social Development, 1988), p. 4, David Ross, Peter Usher et George McRobie, *From the Roots Up : Economic Development as if Community Mattered* (Croton-on-Hudson, N.Y./Ottawa : Bootstrap Press, Vanier Institute of the Family, 1986), pp. 67, 68 et 87 à 90.
15. Meg Luxton, *More Than a Labour of Love : Three Generations of Women's Work in the Home* (Toronto : Women's Educational Press, 1980), pp. 118 à 21 et 117 à 159; Marilyn Waring, *If Women Counted : A New Feminist Economics* (San Francisco : Harper and Row, 1988), pp. 136 à 138; Margrit Eichler, « The Connection Between Paid and Unpaid Labour », dans *Women's Paid and Unpaid Work : Historical and Contemporary Perspectives*, Paula Bourne, éd. (Toronto : New Hogtown Press, 1985), pp. 61 à 78; et Veronica Strong-Boag, « Discovering the Home : The Last 150 Years of Domestic Work in Canada », dans *Women's Paid and Unpaid Work*, Bourne, éd., *ibid.*, pp. 35 à 60. Voir également : *INSTRAW News* n° 12 (été 1989), dont le thème était « Women's Work : the Informal Sector ».
16. *Supra*, note 15.
17. Monica Townson, *Women's Labour Force Participation, Fertility Rates, and the Implications for Economic Development and Government Policy* (Ottawa : Institute for Research on Public Policy, 1987), p. 44.
18. Maureen Moore, « Les femmes chefs de famille monoparentale », *Tendances sociales canadiennes*, (hiver 1987), p. 31.
19. Conseil national du bien-être social, *Profil de la pauvreté 1988*, (Ottawa : 1988), p. 29).

20. Moore, « Les femmes chefs de famille monoparentale », *supra*, note 18, p. 31.
21. Eichler, *Families in Canada Today*, *supra*, note 11, pp. 249 et 250.
22. Moore, « Les femmes chefs de famille monoparentale », *supra*, note 18.
23. Philip K. Robins, « Child Support, Welfare Dependency, and Poverty », *The American Economic Review*, vol. 76, n° 4, (septembre 1986), p. 768.
24. Ontario, Ministère des Services sociaux et communautaires, Comité d'examen de l'aide sociale, *Transitions*, (Toronto : 1988), p. 32.
25. Une analyse des rapports entre les femmes et le système d'assistance sociale figure dans le chapitre sept.
26. Sheila B. Kamerman et Alfred J. Kahn, *Mothers Alone* (Dover, Mass. : Auburn House, 1988), chapitre quatre; et Douglas J. Bersharov et Alison J. Quin, « Not all female-headed families are created equal », *The Public Interest*, n° 89 (1987).
27. Robert Swidinsky, « Working Wives, Income Distribution and Poverty », *Canadian Public Policy*, vol. 9, n° 1, (mars 1983), p. 76.
28. Alice Nakamura et Masao Nakamura, « Une vue d'ensemble des études sur le comportement des Canadiennes sur le marché du travail », dans *Le travail et le salaire : le marché du travail au Canada*, W. Craig Riddell, éd. (Ottawa : Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, 1986), p. 202.
29. Dans le contexte canadien, ces modèles sont examinés dans Roberta Edgecombe Robb et Morley Gunderson, *Women and Overtime* (Toronto : Ontario Task Force on Hours of Work and Overtime, 1987); Canada, Commission d'enquête pour le travail à temps partiel (Joan Wallace, commissaire), *Le travail à temps partiel au Canada : rapport de la Commission* (Ottawa : Travail Canada, 1983).
30. Calculé à partir de données fournies dans M. Meissner, E. Humphreys, S. Meis et W. Scheu, « No Exit for Wives : Serial Division of Labour and the Cumulation of Household Demands », *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, vol. 12, n° 4 (1975), pp. 434 et 435. Les calculs se basent sur cinq fois le nombre d'heures de travail quotidien (donné à la p. 434) augmenté de deux fois la durée des congés (donnée à la p. 435).
31. Résumé dans Francine Blau et Marianne Ferber, *The Economics of Women, Men and Work* (Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall, 1986), pp. 125 à 132. Pour le Canada, les données fournies dans le Time Use Pilot Survey de 1981 montrent également que les femmes qui sont intégrées à la main-d'œuvre consacrent environ deux fois plus de temps à s'occuper de leurs enfants et des tâches ménagères que les hommes qui ont un emploi. Cette donnée est explicitée dans Canada, Statistique Canada, *Portrait statistique des femmes au Canada* (Ottawa : 1985), p. 19.

32. Joseph H. Pleck, *Working Wives, Working Husbands* (Beverly Hills, Calif. : Sage, 1985), p. 31.
33. Nous estimons qu'il s'agit là d'évaluations prudentes des différences dans la somme de temps que les maris et les épouses consacrent au travail domestique, et surtout aux enfants. Cela tient surtout au fait que l'attention qui est portée aux enfants n'est considérée que lorsqu'il s'agit de soins directs. Par exemple, les femmes qui ne sont pas intégrées au marché du travail et qui ont un enfant de moins de dix ans lui consacrent seulement 1,1 heure par jour. Nous pensons que ces femmes passent également **indirectement** plus de temps à s'occuper des enfants mais que l'attention qu'elles leur portent alors est comptée dans d'autres catégories telles que la lecture, la conduite ou la promenade, les visites, la discussion ou l'écriture ou même la détente. Ceci serait particulièrement vrai pour les femmes qui ont également un emploi car elles passent un temps considérable à prendre des dispositions au sujet de leurs enfants et ces activités ne sont pas forcément toujours déclarées comme du temps consacré aux enfants.
34. Ce phénomène a été baptisé « le profil de carrière de maman ».
35. Prem Benimadhu, *Hours of Work : Trends and Attitudes in Canada* (Ottawa : Conference Board of Canada, 1987).
36. Voir Canada, Groupe d'étude sur la garde des enfants (Katie Cooke, présidente), *Rapport du Groupe d'étude sur la garde des enfants* (Rapport Cooke) (Ottawa : Condition féminine Canada, 1986), chapitre douze. Voir également : Sheila B. Kamerman et Alfred J. Kahn, *Child Care, Family Benefits, and Working Parents : A Study in Comparative Policy* (New York : Columbia University Press, 1981).
37. Canada, Groupe d'étude sur la garde des enfants, *Rapport du Groupe d'étude sur la garde des enfants, ibid.*, chapitre trois.
38. Conseil national du bien-être social, *De meilleurs services de garde d'enfants* (Ottawa : 1988), p. 3.
39. Canada, Groupe d'étude sur la garde des enfants, *Rapport du Groupe d'étude sur la garde des enfants, supra*, note 36, pp. 50 à 52.
40. Voir : Toronto, Social Planning Council of Metropolitan Toronto, *Living on the Margin* (Toronto : octobre 1986), p. 115.
41. Calculs effectués par les services analytiques de Bien-être social Canada, d'après Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs, bandes de microdonnées publiques : Revenu des particuliers, 1986.

PREMIÈRE PARTIE: THÉORIE, DESCRIPTION ET ANALYSE

Ces dernières années, on a de plus en plus cherché à analyser le dénuement économique des femmes et les inégalités avec lesquelles elles sont aux prises, tant dans le marché du travail qu'à l'extérieur de celui-ci[1]. Ces analyses avaient pour but de jeter une certaine lumière sur les raisons pour lesquelles la pauvreté frappe si facilement les femmes et sur les racines des inégalités qui leur sont imposées. Comme nous l'avons déjà vu, le rôle des femmes en tant que mères et épouses est une question centrale. Même si l'on reconnaît en général que ces rôles limitent l'aptitude des femmes à gagner des revenus adéquats, l'origine de ces limites et ce qui peut être fait pour les supprimer donnent lieu à de multiples interprétations.

Au risque de simplifier outre mesure, nous avons retenu deux optiques pour analyser les relations entre la pauvreté et le marché du travail : d'abord celle du marché envisagé selon les points de vue de l'offre et de la demande, ensuite celle de l'économie politique. Le point de vue de l'offre, ou le problème vu sous l'aspect du capital humain, porte principalement sur les caractéristiques des individus ou des familles, qui constituent les principaux déterminants de leur pauvreté. Le point de vue de la demande se concentre sur les caractéristiques de la société et du milieu économique, ainsi que sur la nature du marché du travail auquel les femmes s'intègrent. Dans l'optique de l'économie politique, dont le féminisme est un aspect, on s'attache aux structures de classe, aux différences entre les sexes et au problème du patriarcat.

L'OPTIQUE DU MARCHÉ

LE POINT DE VUE DE L'OFFRE

Depuis longtemps déjà, on explique le phénomène de la pauvreté par les carences des personnes pauvres elles-mêmes qui, estime-t-on, se trouvent dans le dénuement à cause de choix qu'elles ont elles-mêmes faits ou à cause de leur infortune. Vue sous cet angle, la pauvreté est perçue comme une manière de vivre qui découle de diverses caractéristiques des personnes démunies : absence de motivation à l'égard du travail ou des études, structures familiales défavorables telles que familles monoparentales ou familles nombreuses, manque d'aptitude aux relations interpersonnelles, circonstances individuelles défavorables

résultant par exemple de la jeunesse ou d'un handicap et absence de compétences professionnelles ou sociales. On estime que les démunis diffèrent des autres et que leur pauvreté se perpétue au fil du temps pour des raisons culturelles ou sociales.

Selon les variantes sociologiques et anthropologiques modernes de ce point de vue, on a tenté d'expliquer la faiblesse des revenus principalement par le biais de variables culturelles ou biologiques. Par exemple, l'ensemble des ouvrages dépeignant l'expérience des Noirs qui vivent dans les ghettos urbains des États-Unis forme l'une des principales illustrations contemporaines de la notion de « culture de la pauvreté »[2]. Par ailleurs, l'idée selon laquelle la faculté unique qu'ont les femmes de donner naissance détermine leurs rôles de mère, d'épouse et de ménagère, prend sa source dans l'antique théorie du déterminisme biologique[3].

La variante économique de l'offre, sur laquelle on s'appuie pour expliquer la pauvreté, est la théorie du capital humain. C'est-à-dire que la faiblesse des revenus tiendrait aux caractéristiques personnelles, donc au capital humain[4]. Selon cette théorie, on tente de mettre en rapport la pauvreté ou la faiblesse des revenus et le « capital humain global » que chaque personne amène sur le marché du travail. Cette notion renvoie à des éléments comme l'instruction, la formation, la mobilité ou la connaissance du marché du travail, qui nécessitent tous un investissement coûteux mais qui offrent un rendement sous la forme de gains plus élevés. Selon les variantes les plus extrêmes de ce point de vue, les gens qui sont pauvres ou qui ont de faibles revenus manquent de motivation, préfèrent les loisirs aux activités lucratives ou vivent dans l'instant présent plutôt qu'en fonction de l'avenir et ne sont donc pas désireux d'investir pour obtenir un profit à une date ultérieure[5].

Cette façon de voir, souvent rattachée à des arguments économiques néoclassiques, part du principe que de telles décisions relèvent dans bien des cas du choix des individus. Par exemple, soutient-on, certaines femmes peuvent choisir de travailler à temps partiel parce que cela est compatible avec leurs responsabilités domestiques permanentes. Dans cette optique, les femmes peuvent également décider de moins investir dans leur instruction et dans leur formation en estimant qu'un tel investissement dans le capital humain ne sera pas rémunérateur, à long terme, puisqu'elles devront abandonner le marché du travail durant de longues périodes pour assumer leurs responsabilités

de ménagères ou de chargées de famille. Certaines personnes pourraient donc choisir certains emplois peu rémunérés parce que ce ne sont que des postes temporaires ou qui peuvent constituer un tremplin vers des postes mieux payés.

Les solutions à la pauvreté fondées sur le capital humain sont principalement axées sur des mesures politiques visant l'enrichissement de ce capital chez les économiquement faibles (éducation, formation, mobilité et information). L'hypothèse essentielle de ce raisonnement est qu'une fois le capital humain mis en valeur, des emplois surgiraient et l'on verrait s'ouvrir des occasions de progresser sur le plan professionnel.

« *... ce n'est pas très différent chez mes amies... beaucoup d'entre elles ont été à l'université mais n'ont guère d'argent... j'ai une amie qui fait du ménage dans des bureaux à 8 $ de l'heure... ce n'est pas un travail très intéressant mais il est bien payé... une autre amie travaille pour une organisation d'aide à la jeunesse qui essaie de donner de meilleurs salaires... mais où donc pouvons-nous travailler en étant mieux payées?...*

Serveuse célibataire de 24 ans,
Québec

»

Des études empiriques récentes sur le phénomène de la pauvreté ont notablement affaibli les théories basées sur la « culture de la pauvreté »[6]. En effet, en analysant la pauvreté sur de longues périodes, on a constaté que les personnes qui restent longtemps dans le dénuement économique ne forment qu'un groupe relativement restreint. Une importante étude de la pauvreté effectuée aux États-Unis a relevé que, entre 1969 et 1978, seuls 2,6 % de la population avaient vécu dans le dénuement économique durant huit de ces dix ans, tandis que 24,4 % de la population avaient connu le dénuement durant au moins un an au cours de cette période[7]. On n'a pas procédé à des études similaires au Canada parce que nous ne disposons pas de données comparables, mais l'on estime généralement que la pauvreté fait l'objet de fluctuations dynamiques similaires dans ce pays. Les études menées sur les personnes qui reçoivent de l'aide sociale en Ontario ont permis de constater l'existence de schémas comparables montrant que les gens ne font qu'épisodiquement appel à l'assistance sociale. Par exemple, 15 % seulement des parents uniques qui avaient commencé à recevoir

des prestations d'assistance sociale en Ontario en 1975 en dépendaient toujours en 1984[8].

D'autres études sont arrivées à la conclusion que ceux qu'on appelle les pauvres ne diffèrent pas substantiellement des autres. Nombre des personnes économiquement faibles ont un emploi à temps plein et un niveau d'instruction similaire à celui des personnes qui ne sont pas classées comme pauvres. Les pauvres constituent un groupe diversifié formé de personnes âgées, d'enfants, de mères seules, de familles à deux parents, de personnes handicapées et de jeunes hommes ou femmes qui se retrouvent occasionnellement dans une situation de dénuement économique à la suite de circonstances comme une séparation, un divorce, une période de chômage, une maladie ou un accident qui les rend invalides.

LISE ET CAROLE
(Québec)

Lise et Carole sont toutes les deux célibataires et âgées de 24 ans. Lise travaille comme serveuse dans un petit restaurant et Carole comme commis, à titre temporaire, dans une entreprise de cosmétiques. Les deux jeunes femmes s'entendent bien et partagent un appartement dans une grande ville. Elles ont toutes les deux fait des études universitaires : il ne manque que deux crédits à Lise pour avoir son baccalauréat ès arts et Carole a obtenu son diplôme. Elles ont occupé une série d'emplois mal payés et temporaires comme serveuses et employées de bureau. Lise travaille au même endroit depuis quatre mois et gagne 4,65 $ de l'heure. Carole s'est trouvé un poste temporaire voilà deux mois mais continue d'envoyer ses cartes d'assurance-chômage pour une période antérieure durant laquelle elle avait droit à des prestations (elle n'en touche pas en ce moment). Elle gagne 7 $ de l'heure, une rémunération qu'elle considère comme élevée par rapport aux autres postes qu'elle avait réussi à occuper. Ces deux jeunes femmes se trouvent prises dans un cycle d'emplois faiblement rémunérés dont il est difficile de sortir. Les employeurs leur disent qu'elles doivent avoir de l'expérience, mais elles ne parviennent pas à trouver du travail dans un domaine pour lequel on demande un niveau universitaire. Toutes deux doivent rembourser leurs prêts-étudiants et elles ne peuvent pas se permettre de travailler à temps partiel ou pour des salaires encore moins élevés. Ni l'une ni l'autre ne reçoit d'aide de ses parents. Elles préféreraient toutes deux travailler dans leur domaine respectif, mais elles ne voient guère ce qu'elles pourraient faire pour changer leur situation actuelle.

Les théories qui s'appuient sur des considérations biologiques n'expliquent pas non plus de manière crédible pourquoi plus de femmes que d'hommes connaissent le dénuement économique. Il existe effectivement des différences biologiques mais elles ne permettent pas de déterminer pourquoi le marché du travail industriel et moderne cantonne les femmes dans des emplois faiblement rémunérés. Par ailleurs, les progrès technologiques ont supprimé, dans une large mesure, la nécessité apparente d'établir des distinctions entre les sexes en fonction de leur force physique respective[9].

Les théories économiques néo-classiques du capital humain arrivent difficilement à expliquer l'existence de pratiques discriminatoires envers les femmes sur le marché du travail autrement que comme étant une aberration marginale. Enfin, une théorie qui accorde la prééminence aux choix et aux capacités individuels ne permet guère d'expliquer l'origine des différences de rémunération notables que l'on constate entre des hommes et des femmes qui font le même travail, ni le fait que les femmes soient surtout orientées vers des emplois mal payés.

LE POINT DE VUE DE LA DEMANDE

Contrairement aux théories fondées sur les mécanismes de l'offre, celles qui privilégient la demande considèrent les caractéristiques de la société, et surtout des marchés du travail, comme étant les principaux déterminants du revenu. Certaines personnes sont pauvres non pas tant parce qu'elles n'ont pas les compétences prisées par le marché, mais plutôt parce que la société place des limites sur ce que les individus peuvent réaliser. Le blâme ne porte donc plus sur les carences de l'individu mais sur celles du milieu où il évolue.

L'idéalisme est l'une des grandes théories sociologiques traditionnelles sur laquelle on s'appuie pour expliquer pourquoi les femmes ne sont pas traitées de la même façon que les hommes. Selon cette théorie, les femmes ne sont pas réellement limitées dans leurs capacités mais on leur apprend très jeunes à choisir des rôles traditionnellement féminins et à limiter elles-mêmes leurs aptitudes. On pousse également les hommes à traiter les femmes comme des êtres inférieurs. Ce sont de telles idées à propos des rôles masculins et féminins qui déterminent la structure des emplois et la division du travail entre les hommes et les femmes au foyer et dans les activités professionnelles[10]. Selon ce point

de vue, ce sont des informations ou des idées erronées à propos des femmes qui engendrent la discrimination, l'inégalité et, en fin de compte, la pauvreté. Seule l'éducation peut contribuer à supprimer les stéréotypes au sujet des femmes. Des mesures s'imposent pour changer le comportement des employeurs, notamment l'adoption de lois interdisant la discrimination et de politiques visant à redresser des situations comme le manque de garderies, afin de supprimer les obstacles structurels qui empêchent les femmes d'occuper un emploi.

La variante économique de la demande, sur laquelle on s'appuie pour expliquer la pauvreté, est souvent qualifiée de théorie de la dualité du marché de l'emploi[11]. Selon cette théorie, les marchés du travail se divisent en un certain nombre de groupes non concurrentiels. Le cœur du marché du travail, ou marché primaire, est composé d'emplois mieux rémunérés auxquels sont généralement rattachées de bonnes conditions de travail, des avantages sociaux et des possibilités de promotion. Il s'agit souvent d'emplois syndiqués occupés par des hommes. Par contraste, le marché secondaire du travail, ou périphérique, présente les caractéristiques inverses. De plus, parce qu'ils constituent des impasses et sont mal rémunérés, les emplois secondaires sont souvent marqués par un fort roulement de personnel et un taux d'absentéisme élevé, puisqu'ils ne suscitent guère de motivation chez les personnes qui les occupent. Au fil du temps, la structure et les caractéristiques de ce type d'emploi se sont peu à peu identifiées au genre de personnes qui sont le plus portées à les rechercher, ce qui crée un cercle vicieux. C'est sur le marché secondaire du travail que la majorité des femmes se trouvent concentrées.

« *... dans cette région, il n'existe qu'un nombre limité d'emplois pour les femmes... dans les magasins, les restaurants, comme employées de bureau... il n'y a pas beaucoup d'usines... ce sont tous des emplois mal rémunérés, quand ce n'est pas au salaire minimum... les femmes font tout ce qu'elles peuvent pour se faire engager dans les hôpitaux ou par le gouvernement... les salaires y sont meilleurs et on y trouve une certaine sécurité...*

Travailleuse en maison de soins infirmiers, Ontario »

La théorie de la dualité du marché du travail, sans nier l'importance des éléments propres au capital humain, s'attache moins à l'amélioration des qualités professionnelles qu'à la nécessité de faire en sorte que le marché du travail soit à même d'offrir des emplois raisonnablement rémunérés, notamment en faisant tomber les obstacles, tels que la discrimination, qui conduisent à une segmentation des marchés du travail. Cette façon de voir s'harmonise avec le point de vue de l'offre, qui met l'accent sur la nécessité de rendre les marchés plus concurrentiels. Toutefois, l'idée du marché du travail segmenté permet également de prôner des programmes de promotion sociale, des principes de rémunération égale pour un travail de valeur égale et d'amélioration des emplois par l'amélioration des salaires, même si de telles mesures ne sont pas conformes au mécanisme de la concurrence dans un marché libre.

La théorie selon laquelle le marché du travail est segmenté ou marqué par une dualité ne propose pas d'abattre tous les obstacles qui peuvent empêcher une personne de s'intégrer au marché primaire du travail; nombre de ces obstacles offrent en effet un degré souhaitable de protection, même si cette protection ne profite qu'aux personnes qui ont réussi à s'implanter sur le marché primaire. On estime par exemple que la rémunération élevée, l'équité procédurale et la protection de l'ancienneté, qui résultent de la syndicalisation, sont des éléments positifs qui doivent être **étendus** au secteur non syndiqué, non pas supprimés. En fait, les tenants des théories de la segmentation du marché du travail s'en remettent surtout à la législation pour **étendre** les avantages du marché primaire au marché secondaire. Cette extension est jugée nécessaire parce que les salariés du marché secondaire n'ont en général pas les moyens individuels ou collectifs de négocier de tels avantages. Diverses lois peuvent ainsi être proposées : loi sur le salaire minimum, loi sur les normes d'emploi (réglementation des heures de travail, des vacances, des heures supplémentaires, des congés de maternité et autres, des régimes de retraite et des modalités de cessation d'emploi), loi sur la santé et la sécurité au travail et lois en vertu desquelles certains taux de rémunération (souvent en vigueur dans le secteur syndiqué) sont étendus à l'ensemble de l'industrie par décret.

La théorie de la dualité du marché du travail a eu pour effet principal de faire reconnaître que la segmentation du marché du travail en groupes non concurrentiels institue des taux de rémunération qui ne sont pas clairement liés à la productivité individuelle. La discrimination

n'est donc plus simplement une aberration mais une caractéristique qui tend à gagner l'ensemble du marché du travail. Les recherches empiriques sur la discrimination salariale au Canada ont révélé une différence inexpliquée entre les salaires des hommes et ceux des femmes, que l'on ne peut attribuer aux éléments spécifiques du capital humain. On peut raisonnablement en déduire qu'une bonne part de cette différence est la marque d'une discrimination à l'égard des femmes. Selon l'optique de la dualité du marché du travail, les programmes de promotion sociale et d'amélioration de la rémunération des salariés à faible revenu constituent donc des éléments primordiaux pour résoudre le problème de la pauvreté.

RUTH
(Nouvelle-Écosse)

Ruth est mère de deux enfants âgés de 10 et 12 ans. Elle vit dans une région rurale où il n'existe qu'une seule industrie. Elle a une onzième année et, après avoir suivi un cours de deux ans dans une école professionnelle, elle a obtenu un diplôme en traitement de données. Elle a quitté son mari quand ses enfants étaient tout petits parce que celui-ci la maltraitait et n'a pu élever sa famille que grâce à l'assistance sociale. Elle est retournée suivre des cours dans une école spécialisée pour se perfectionner mais n'a pu trouver d'emploi dans sa branche. Tout en retirant des prestations d'aide sociale, elle avait travaillé à temps partiel comme serveuse dans un petit restaurant. Lorsque nous l'avons rencontrée, elle gagnait environ 350 $ par semaine en travaillant dans le cadre d'un projet Planification de l'emploi. Malgré cela, elle n'a pas les moyens de payer 75 $ pour faire garder ses deux enfants et, l'été, elle doit les laisser seuls durant la journée quand elle va travailler. Elle habite un logement subventionné et son loyer a donc augmenté substantiellement quand elle a trouvé du travail. De plus, elle a dû commencer à rembourser une dette de 7 500 $ contractée lorsqu'elle est retournée suivre des cours de traitement de données. Son revenu disponible est maintenant inférieur à ce qu'elle toucherait de l'assistance sociale si elle ne travaillait pas. Son contrat prend fin dans deux mois. Elle ne veut pas redemander de l'assistance sociale mais ne sait pas comment elle pourra se débrouiller avec ses seules prestations d'assurance-chômage.

Les théories de la demande s'intéressent aux idées, au milieu social et surtout aux emplois qui engendrent la pauvreté plutôt qu'aux personnes économiquement faibles. Elles ont ainsi encouragé l'élaboration de mesures qui ont contribué à réduire les inégalités inhérentes aux conditions qui règnent sur le marché du travail. Mais, comme nombre d'analystes ont pu le constater, même si l'on a adopté un grand nombre de programmes et de mesures pour lutter contre la pauvreté et améliorer le sort des femmes sur le marché du travail, on n'est pas parvenu pour autant à réduire le taux de pauvreté ni à changer grand-chose au fait que les femmes sont désavantagées dans la société. Les théories s'appuyant sur la demande n'expliquent pas non plus facilement **pourquoi** il existe des structures qui suscitent l'inégalité. Pourquoi, par exemple, les **femmes** se retrouvent-elles au bas de l'échelle professionnelle et pourquoi sont-elles concentrées dans des emplois à temps partiel? À cet égard, d'autres formes d'analyse offrent bien plus d'éléments de réponse.

L'OPTIQUE DE L'ÉCONOMIE POLITIQUE

Les théories de l'économie politique diffèrent de celles qui se fondent sur les éléments de l'offre ou de la demande dans la mesure où elles s'appuient sur l'importance des considérations politiques dans la détermination de la structure des relations sociales et économiques. Selon cette perspective, le dénuement économique, les petits salaires et les inégalités entre les sexes ne résultent pas de choix rationnels effectués dans le contexte de forces du marché neutres, comme c'est le cas selon le point de vue de l'offre. Ces phénomènes ne découlent pas non plus uniquement d'imperfections dans le marché que l'on peut corriger par des lois efficaces. Le dénuement économique et l'inégalité seraient plutôt l'aboutissement de processus économiques dont les relations de pouvoir constituent le moteur principal. L'économie, le marché du travail et, en fin de compte, la société, sont façonnés par ce processus politique primaire. Les variables essentielles, qui sont mises en évidence à des degrés divers par les différents courants de l'économie politique, comprennent les groupes d'intérêts, le pouvoir de classe, les relations de production, le processus politique, l'idéologie et le patriarcat.

Sur le plan de l'économie politique, la tradition canadienne consiste plutôt à chercher à comprendre l'histoire particulière de l'avènement d'une économie de marché de type capitaliste au Canada. Bien des forces ont façonné l'économie politique canadienne et donc les relations sociales de ce pays : ses antécédents de colonie, son rôle d'exportateur de matières premières, les intérêts régionaux et les intérêts de classe, de même que la nature particulière de l'État canadien, des médias et des institutions culturelles de ce pays. Sur le plan général, les théories de l'économie politique posent que la pauvreté est liée à l'existence de classes sociales. Certaines personnes sont défavorisées économiquement parce qu'elles appartiennent à une classe subordonnée (par rapport aux employeurs ou à ceux qui détiennent le capital). Par conséquent, elles n'ont pas le pouvoir de s'approprier une part équitable de la production de la société. Vu sous cet angle, le nombre de salariés économiquement faibles que l'on retrouve au Canada est dans une large mesure fonction des grandes questions politiques et du degré auquel divers intérêts, et surtout la main-d'œuvre et le capital, font sentir leur influence sur les politiques qui régissent le marché du travail et sur l'évolution de celui-ci.

Les spécialistes de l'économie politique, en examinant la réalité canadienne, font remarquer que les organisations syndicales et les groupes extérieurs au milieu des affaires sont moins puissants au Canada que dans les autres pays industrialisés[12]. Par rapport au milieu des affaires, les organisations qui défendent les intérêts de la main-d'œuvre n'exercent en effet guère d'influence directe sur les politiques qui touchent le marché du travail et principalement la structure de l'emploi. En fait, l'affaiblissement de l'ascendant des organisations de travailleurs est bien mis en évidence par les tendances actuelles à la déréglementation, à la privatisation et à la désyndicalisation[13]. Du point de vue de l'économie politique, ce genre de choix politique est lié aux intérêts des élites ou de la classe capitaliste. Il permet mieux d'expliquer le phénomène de la pauvreté que les théories fondées sur les notions de capital humain ou même de segmentation des marchés du travail. Cette opinion est étayée par des recherches politiques comparées qui donnent à penser que les différences que l'on relève entre les systèmes d'assistance sociale et de répartition des revenus des divers pays capitalistes tiennent surtout à des éléments politiques tels que le degré de syndicalisation et la mesure dans laquelle la main-d'œuvre et les milieux des

affaires sont organisés et institutionnellement représentés au sein du gouvernement[14].

L'économie politique contribue à expliquer les relations de causalité qui perpétuent la discrimination professionnelle et sectorielle et qui bloquent les rémunérations de certains groupes à des niveaux inférieurs. Par exemple, les employeurs peuvent instituer des obstacles ou des systèmes de stratification artificiels afin de renforcer les divisions entre les groupes et d'empêcher la formation de syndicats. Au sujet de la discrimination, la sociologue Patricia Marchak affirme que la discrimination professionnelle et industrielle qui oriente les femmes vers des emplois faiblement rémunérés et à temps partiel du secteur des services est la marque d'une évolution rationnelle du point de vue des employeurs en général, puisqu'elle crée un sous-prolétariat avec lequel les hommes ne sont pas facilement disposés à entrer en concurrence[15]. Cet élément a joué un rôle fondamental dans la croissance phénoménale du nombre des emplois dans le secteur des services au cours des dernières décennies.

Les féministes soulignent l'importance de l'oppression qui s'exerce sur les femmes au-delà de toute division de classe et de tous les aspects de l'activité humaine. L'idée que certaines formes de relations sociales telles que l'inégalité entre les hommes et les femmes sont le produit de structures et de démarches économiques, forme un lien entre les théories féministes et les théories de l'économie politique. En effet, dans les deux perspectives, le pouvoir constitue une « catégorie fondamentale » et le problème essentiel consiste à comprendre quels intérêts sont servis par l'inégalité et la pauvreté qu'ont à subir les femmes[16]. Sur le plan intellectuel, le féminisme et l'économie politique constituent donc des partenaires naturels quoique réticents. Ils ont eu en effet beaucoup de difficulté, et le problème n'est pas encore totalement résolu, à opérer la synthèse entre les inégalités dues au sexe et les autres grandes catégories d'inégalités telles que celles qui sont liées à la classe sociale, les féministes rejetant tous les efforts déployés pour ramener le problème de l'inégalité des femmes à un problème de classe sociale[17]. Il est manifeste que les femmes occupent une place socialement inférieure à tous les échelons de la société, et cette infériorité revêt un caractère unique et bien distinct des autres formes d'inégalités.

Les divers courants féministes attribuent la cause de l'oppression d'un sexe par l'autre à des éléments différents. Les théories féministes radicales considèrent que la domination des femmes par les hommes, donc le patriarcat, est la principale raison de l'inégalité des femmes. Les théories féministes socialistes font ressortir le rôle unique que les femmes jouent dans la production : comme elles portent les enfants, elles « reproduisent » la main-d'œuvre, un travail essentiel mais non rémunéré. La manière dont la société traite le travail que les femmes effectuent au foyer sépare et asservit les femmes à l'intérieur de classes et ce phénomène se retrouve dans tous les domaines de l'activité humaine[18]. Les théories féministes libérales, quant à elles, identifient plusieurs sources d'inégalité, y compris le pouvoir des hommes et la division en classes sociales, en y rajoutant toutefois la socialisation.

Les différences entre ces courants féministes sont moins marquées que ce qui les unit. Quel que soit l'angle sous lequel les théories féministes attaquent le problème, elles laissent toutes entendre que le traitement inégal et la pauvreté qui affligent les femmes trouvent leur origine dans un mécanisme qui limite les femmes à certains rôles au foyer et sur le marché du travail, les limites domestiques renforçant les limites professionnelles et vice-versa[19]. Le cercle vicieux du désavantage imposé aux femmes commence par les responsabilités primordiales qui leur sont attribuées à l'égard des tâches domestiques et de l'attention qu'il faut porter aux enfants, c'est-à-dire par une division inégale du travail domestique entre les sexes. L'inégalité de cette répartition contribue également à concentrer les femmes dans des emplois à temps partiel et à instituer une discrimination professionnelle du « travail de femme ». Cette inégalité devant les tâches ménagères, inégalité que l'on retrouve dans les divers emplois rémunérés, engendre le phénomène bien connu de la double journée de travail que les femmes doivent faire. Parallèlement, elle amène les femmes à interrompre périodiquement leur carrière et diminue leur capacité de poursuivre leurs études et leur formation professionnelle. Au bout du compte, c'est ainsi que les femmes se retrouvent moins bien payées que les hommes.

Qu'une femme ait ou non des enfants, qu'elle soit ou non la conjointe d'un homme, peu importe : sa situation sera la même sur le marché du travail. La réalité biologique qui fait que les femmes ont la faculté de porter des enfants a été utilisée par la société pour définir des rôles « propres » aux femmes et aux hommes. Lorsque les femmes arrivent sur le marché du travail, c'est toujours comme mères, passées,

présentes ou futures. Les emplois ne sont pas tant attribués aux femmes en fonction de leur aptitude à faire un travail que sur la base de facteurs comme les habitudes, la tradition, les attitudes sociales, les vieux stéréotypes et des méthodes de gestion du personnel démodées. Le rôle de ménagère et de mère que la société leur assigne est renforcé par les attitudes de la famille (puisqu'elles ont la responsabilité de l'essentiel du travail domestique et des soins à apporter aux enfants), de l'opinion publique (puisqu'il n'y a pas assez de services de garde adéquats, que les congés de maternité sont insuffisants et que les femmes n'ont pas la liberté de choix en matière d'avortement), ainsi que du marché du travail (dans la mesure où le fait que les femmes n'aient accès qu'à des emplois moins bien rémunérés justifie que leurs maris, qui gagnent mieux leur vie, exercent un emploi pendant qu'elles prennent soin des enfants et du ménage). Les théories du capital humain reconnaissent l'existence d'un tel cycle mais, ainsi que le fait remarquer Irene Bruegel, elles ont tendance à étudier isolément chacune des parties du cycle plutôt que de s'attarder au processus cumulatif[20].

« *... j'ai l'impression d'avoir manqué toute une saison quand je faisais l'équipe de nuit... je rentrais à la maison juste à temps pour envoyer les enfants à l'école... je dormais ensuite jusqu'à midi et je leur préparais leur repas... je n'arrivais jamais à me rendormir ensuite... je me sentais toujours très irritable... il fallait que j'arrête...*

Mère seule qui s'efforce de se passer de l'assistance sociale, Nouvelle-Écosse »

Le féminisme s'appuie sur l'analyse de l'économie politique dans sa perspective historique pour ajouter une dimension importante à sa perception de l'inégalité dans le monde du travail rémunéré et au foyer. À l'ère préindustrielle, tous les membres de la famille travaillaient et le travail de tous, y compris celui des enfants, était considéré comme important parce que la famille constituait un « système » de production. On se retrouve ainsi très loin de la notion voulant que les femmes ne soient arrivées que récemment sur le marché du travail. L'économie politique féministe a contribué à démontrer la double nature du travail des femmes, au foyer et en milieu de travail, et a fait la preuve de l'importance cruciale du travail domestique pour le système de production. Avec l'émergence du salariat industriel, les hommes sont devenus

« productifs » parce que leur travail était lié à la fabrication de biens que l'on pouvait vendre avec profit, alors que les femmes étaient « improductives », même si elles perpétuaient l'espèce, parce qu'elles œuvraient dans la sphère privée — à la maison. Elles ont été décrites comme « improductives » parce qu'elles se trouvaient économiquement dépendantes. La nécessité de faire vivre une épouse et des enfants a engendré la revendication d'un « salaire familial » et la dépendance financière des femmes est devenue une question centrale au cours des négociations syndicales et de l'élaboration de mesures sociales par l'État[21]. Les féministes font ressortir que la dépendance économique des femmes, qui constitue une partie si importante du cercle vicieux dans lequel elles sont prises, est un phénomène relativement récent dans l'histoire, qui ne devrait pas être considéré comme une donnée permanente[22].

Les féministes ne croient pas que la déréglementation du marché du travail puisse permettre d'améliorer la condition économique des femmes. En prônant des mesures comme l'égalité de la rémunération pour un travail de valeur égale, on refuse l'idée que les forces du marché devraient déterminer la valeur des emplois. Les options politiques retenues pour aider les femmes économiquement faibles doivent transcender les politiques classiques fondées sur les théories de l'offre (éducation, formation, mobilité) ainsi que les politiques destinées à minimiser la segmentation du marché du travail (politiques anti-discriminatoires et politiques d'amélioration de la rémunération). Les politiques retenues doivent plutôt viser à modifier la structure de la demande en travailleuses au sein de l'économie et à changer la division inégale du travail au sein des ménages. Dans une perspective féministe, le gouvernement doit notamment offrir toute une gamme de mesures d'aide aux familles afin d'alléger les responsabilités qui incombent aux femmes à l'égard des enfants. On ne parviendra à assurer l'égalité des sexes que si l'on fournit des services de garde. Le rôle de l'État devrait aussi être élargi afin d'englober l'aide qu'il faut apporter aux familles pour amener un partage plus équitable des responsabilités à l'égard des travaux domestiques et des enfants (par exemple, les congés parentaux). Par ailleurs, les femmes n'ont pas toujours pleinement accès aux ressources familiales; et un tel accès est rendu de plus en plus précaire à cause de l'évolution des structures familiales. Enfin, considérer la famille comme étant source de revenus risque aussi de perpétuer le stéréotype de la dépendance.

EN RÉSUMÉ

Les théories qui s'appuient sur les mécanismes de l'offre soulignent que le rôle des femmes au sein du marché du travail est gravement limité par les responsabilités qui leur sont attribuées au sein du ménage, et plus particulièrement par celles qui touchent le soin des enfants. Toutefois, ces théories tendent à considérer les responsabilités domestiques des femmes comme étant des choix qu'elles font ou comme des éléments de l'ordre naturel des choses.

Les théories qui se fondent sur les mécanismes de la demande expliquent mieux les différences professionnelles entre les hommes et les femmes du point de vue de la division des marchés du travail en segments non concurrentiels et du phénomène de la discrimination, mais elles laissent sans réponse la question de la répartition inégale des tâches domestiques et de l'origine de cette inégalité.

Selon les théories qui se basent sur l'économie politique pour analyser la pauvreté des femmes et les inégalités qu'elles subissent, ces problèmes résultent d'une répartition inégale du pouvoir politique et économique. Ces théories posent que toute redistribution fondamentale des emplois et des revenus au Canada doit passer par une évolution radicale des relations du pouvoir social et institutionnel entre la main-d'œuvre et le capital et entre les hommes et les femmes.

Les théories féministes, elles, font ressortir à quel point il est important de changer la division actuelle du travail entre les hommes et les femmes au foyer et en milieu de travail. La lutte pour l'égalité des femmes est fondamentalement une tâche politique qui nécessite des alliances avec d'autres groupes également opprimés. L'État peut jouer un rôle important dans la réalisation de certains objectifs d'équité en intervenant sur le marché de l'emploi et en favorisant une modification de la base concrète de la division inégale du travail dans la société.

NOTES (Chapitre 2)

1. Voir par exemple, Pat Armstrong, *Labour Pains : Women's Work in Crisis* (Toronto), Women's Educational Press, 1984), Pat Armstrong et Hugh Armstrong, *The Double Ghetto : Canadian Women and Their Segregated Work* (Toronto : McClelland and Stewart, 1984); Canada, Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi (Rosalie Silberman Abella, commissaire), *Égalité en matière d'emploi : rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi* (Ottawa : 1984); Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, *Participation et intégration : les femmes, le travail et l'argent* (Ottawa : 1987), Conseil national du bien-être social, *Les femmes et la pauvreté* (Ottawa : 1979).
2. Daniel Patrick Moynihan, *The Negro Family : The Case for National Action* (Washington, D.C. : Department of Labor, Office of Family Planning and Research, 1965).
3. Ce point de vue fait l'objet d'une analyse dans Armstrong et Armstrong, *The Double Ghetto*, supra, note 1, p. 107.
4. Les travaux « classiques » sur la tradition du capital humain sont notamment le fait de Gary Becker, *Human Capital* (New York : Columbia University Press, 1964); de Jacob Mincer, *Schooling, Experience and Earnings* (New York : Columbia University Press, 1974); et de certains articles de Theodore Schultz comme « Investment in Human Beings », *Journal of Political Economy*, vol. 70, n° 5, partie 2 (1962).
5. Ainsi que le déclare Harry G. Johnson dans « Some Micro-Economic Reflections on Inequality and Wealth Inequalities », *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, (numéro spécial sur l'inégalité des revenus), vol. 409 (septembre 1973), p. 57 :

   > « Il est légitime que les gens n'aient pas tous les mêmes goûts : certains peuvent préférer mener d'emblée une vie austère, active et productive afin de s'assurer une vieillesse confortable de travailleurs indépendants ou de retraités aisés; d'autres peuvent préférer profiter de leur jeunesse en espérant que l'avenir se préparera de lui-même. Il est également légitime que certains souhaitent former une famille et élever des enfants et que d'autres aient plutôt envie de consacrer leurs ressources à des loisirs et à la consommation de biens matériels (...) Les gens peuvent choisir soit de s'engager à effectuer un nombre régulier mais limité d'heures de travail, soit de concentrer leurs activités professionnelles dans des périodes intenses entrecoupées de moments d'inactivité volontaire; certaines personnes peuvent désirer se livrer à une consommation de biens matériels importante en acceptant d'avoir des loisirs

restreints alors que d'autres aimeront mieux limiter leur consommation de biens matériels et disposer de loisirs importants. » [traduction]

6. Pour un aperçu de ce genre d'étude, voir par exemple, Martha S. Hill, « The Changing Nature of Poverty », *Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*, vol. 479 (mai 1985); Frances Fox Piven et Richard Cloward, « The Contemporary Relief Debate », dans *The Mean Season : The Attack on the Welfare State* (New York : Pantheon, 1987).
7. Isabel V. Sawhill, « Poverty in the U.S. : Why Is It So Persistent? », *Journal of Economic Literature*, vol. 26, n° 3 (septembre 1988), p. 1080.
8. Patricia M. Evans, *A Decade of Change : The FBA Caseload, 1975-1986. A background paper prepared for the Social Assistance Review* Committee (Toronto : Ontario Social Assistance Review Committee, juin 1987), p. 15.
9. Armstrong et Armstrong, *The Double Ghetto*, supra, note 1, p. 125.
10. *Ibid.*, p. 127.
11. On découvrira une analyse classique des théories sur la segmentation du marché du travail dans Peter Doeringer et Michael Piore, *Internal Labour Markets and Manpower Analysis* (Lexington : D.C. Heath, 1971). On trouvera des éléments économétriques à l'appui de la théorie de la segmentation du marché du travail au Canada dans William Merrilees, « Labour Market Segmentation in Canada : An Econometric Approach », *Canadian Journal of Economics*, vol. 15, n° 3 (1982), pp. 458 à 473; et dans Lars Osberg, R. Muzany, Richard Apostle et Don Clairmont, « Job Mobility, Wage Determination and Market Segmentation in the Presence of Sample Selection Bias », *Canadian Journal of Economics*, vol. 19, n° 2 (1986), pp. 319 à 346.
12. Keith G. Banting, « The State and Economic Interests : An Introduction », dans *The State and Economic Interests*, Keith Banting, éd. (Toronto : University of Toronto Press, 1986), pp. 16 à 29; ainsi que Daniel Drache et Harry J. Glassbeek, « The New Fordism in Canada : Capital's Offensive, Labour's Opportunity », *Osgoode Hall Law Journal*, vol. 25 (hiver 1987).
13. Leo Panitch et Donald Swartz, *The Assault on Trade Union Freedoms : From Consent to Coercion Revisited* (Toronto : Garamond Press, 1988).
14. Voir par exemple, Andrew Martin, « The Politics of Employment and Welfare : National Policies and International Interdependence », dans *The State and Economic Interests*, Banting, éd., *supra*, note 12.
15. Patricia Marchak, « Rational Capitalism and Women as Labour », dans *Feminism and Political Economy : Women's Work and Women's Struggles*, Heather Jon Maroney et Meg Luxton, éd. (Toronto : Methuen, 1987).

16. Heather Jon Maroney et Meg Luxton, « From Feminism and Political Economy to Feminist Political Economy », dans *Feminism and Political Economy*, Maroney et Luxton, éd., *ibid.*, p. 6.
17. On trouvera un classique de la littérature féministe qui vise à établir la relation entre la classe et le sexe chez Margaret Benston, « The Political Economy of Women's Liberation », dans *Roles Women Play : Readings Towards Women's Liberation*, Michele Hoffnung Garsoff, éd. (Belmont : Brook/Cole, 1971), pp. 194 à 205.
18. Pat Armstrong et Hugh Armstrong, « Beyond Sexless Class and Classless Sex : Towards Feminist Marxism », *Studies in Political Economy*, vol. 10 (1983), p. 39.
19. Irene Bruegel, « Women's Employment, Legislation and the Labour Market », dans *Women's Welfare, Women's Rights*, Jane Lewis, éd. (London & Canberra : Croom Helm, 1983), p. 158.
20. *Ibid.*, p. 157.
21. Eli Zaretsky, « Rethinking the Welfare State : Dependence, Economic Individualism and the Family », dans *Family, Economy and State*, James Dickinson et Bob Russel, éd. (Toronto : Garamond Press, 1986), pp. 90 à 92.
22. Brigitte Kitchen, *Employment Strategies For Women and the Sexual Division of Labour* (Toronto : School of Social Work, Atkinson College, York University, 1988).

PREMIÈRE PARTIE: THÉORIE, DESCRIPTION ET ANALYSE

LA NOTION DE PAUVRETÉ CHEZ LES SALARIÉS

Cet ouvrage porte principalement sur la pauvreté des femmes, liée au marché du travail. Pour décrire le groupe qui connaît ce type de pauvreté, nous employons l'expression « salariés économiquement faibles » plutôt que « travailleurs ou travailleuses économiquement faibles » pour ne pas donner à penser que les gens qui n'exercent pas une activité rémunérée ne travaillent pas. Cela a notamment porté préjudice aux personnes (surtout des femmes) qui s'occupent de leur foyer ou de la ferme et prennent soin de leurs enfants. Nous croyons que le travail effectué en dehors de la main-d'œuvre rémunérée est tout aussi valable socialement.

En tant que groupe, les salariés économiquement faibles sont souvent comparés aux « autres » économiquement faibles — ceux qui ne sont pas intégrés à la main-d'œuvre. Il n'existe cependant pas de définition universellement acceptée de la pauvreté ou de ce que l'on entend par « salariés économiquement faibles ». On utilise généralement cette expression pour qualifier les personnes qui ont un emploi mais dont les revenus demeurent malgré tout insuffisants pour leur éviter de connaître des difficultés économiques. Dans bien des cas, la notion de salarié économiquement faible s'applique à des gens qui travaillent à temps plein ou qui ont au moins un lien avec le marché du travail mais qui restent néanmoins dans la pauvreté.

« *... au début, c'était un peu vexant de penser que j'allais passer pour pauvre... bien sûr, je n'ai pas beaucoup d'argent... mais je travaille... et je ne suis à la charge de personne... et je ne veux vraiment pas rester serveuse toute ma vie...*

Célibataire de 24 ans, serveuse,
détenant un diplôme universitaire,
Québec »

Il convient d'abord de répondre à deux questions si l'on veut tenter de donner une définition objective de la notion de « salarié économiquement faible » : qui doit-on inclure dans ce groupe et en vertu de quels critères peut-on dire que les personnes qui en font partie sont

rattachées au marché du travail? Certains chercheurs excluent des groupes comme les personnes âgées et les jeunes parce qu'on n'attend pas de ces personnes qu'elles travaillent ou parce que les liens qu'elles entretiennent avec le marché du travail sont relativement ténus. Toutefois, en les excluant, on risque de minimiser l'étendue de la pauvreté chez les salariés puisqu'il est fort probable que les personnes qui font partie de ces groupes soient effectivement des salariés économiquement faibles, leur participation limitée à la main-d'œuvre active n'étant peut-être pas volontaire.

Il faut également définir ce qu'on entend par liens avec le marché du travail. La plupart des chercheurs ont essayé de déterminer un seuil minimum acceptable de relation avec le marché du travail pour pouvoir dire qu'une personne montre qu'elle est prête à travailler. Une définition libérale des salariés économiquement faibles engloberait notamment toutes les familles dont au moins un membre a travaillé durant l'année, même dans le cadre d'un emploi à temps partiel ou pour une courte durée. À l'autre extrême, si on s'en tenait à la définition la plus restrictive, seules les familles dont le chef a travaillé à temps plein pendant toute l'année seraient incluses.

Nous croyons que nombre de femmes n'ont de liens avec le marché du travail que dans le cadre d'emplois à temps partiel qu'elles n'exercent pas toute l'année, notamment parce qu'elles cessent périodiquement de travailler pour élever leurs enfants. Il ne faut pas exclure ces femmes du groupe des salariés économiquement faibles parce qu'une bonne partie de leurs difficultés économiques tient aux limites et contraintes du marché du travail. Par ailleurs, même si elles n'occupent pas un emploi de façon continue, à long terme, elles entretiennent effectivement des liens avec le marché du travail.

Il est important d'établir de telles distinctions entre les salariés économiquement faibles et les autres catégories d'économiquement faibles parce que toute politique conçue pour résorber la pauvreté est plus efficace si la source de cette pauvreté est clairement identifiée. On s'attend normalement à ce que les personnes qui sont considérées comme des salariés économiquement faibles aient un emploi rémunéré. Les difficultés des personnes qui sont classées dans cette catégorie sont, pense-t-on, liées à la faiblesse de leur rémunération, au chômage ou au fait qu'elles ne travaillent pas suffisamment d'heures — autant de problèmes qui sont du ressort des politiques relatives au marché du

travail. On retrouve souvent parmi les autres catégories d'économiquement faibles, dont on n'attend généralement pas qu'ils aient un emploi rémunéré, des personnes handicapées, des personnes âgées ou des mères seules. On estime que leur pauvreté tient à l'insuffisance des programmes de sécurité du revenu, aux dépenses que supposent leurs responsabilités familiales ou à des caractéristiques personnelles que l'on associe à la pauvreté — des problèmes qui n'ont généralement pas de rapport avec le marché du travail et que l'on s'efforce normalement de résoudre par le biais de diverses mesures sociales.

Dans bien des cas, il est utile d'établir une distinction entre les salariés économiquement faibles et les autres économiquement faibles mais, parfois, il est difficile de savoir où l'on doit tirer la ligne. C'est notamment le cas pour la pauvreté chez les femmes âgées, un phénomène qui est lié à des carences propres à la fois au système des pensions et au marché du travail. Les femmes qui élèvent des enfants et prennent soin de leur ménage à temps plein durant un certain nombre d'années ne sont pas autorisées à contribuer au Régime de pensions du Canada ou au Régime de rentes du Québec et, lorsqu'elles trouvent un emploi, c'est un emploi à temps partiel ou faiblement rémunéré — ce qui fait qu'elles n'auront droit qu'à une pension minime, si elles y ont droit.

Il est très tentant de se limiter à la notion traditionnelle du « petit salarié » qui travaille à temps plein toute l'année, parce qu'elle permet d'établir sans ambiguïté que certaines personnes peuvent n'avoir que de faibles revenus même si elles travaillent à temps plein en permanence. On peut ainsi en déduire avec une relative certitude que leur pauvreté ne résulte pas de carences personnelles mais plutôt de la faiblesse de leurs revenus d'emploi. Mais lorsqu'on ne retient, pour définir la pauvreté liée au marché du travail, que les personnes qui exercent un emploi à temps plein toute l'année, on ne tient pas compte des difficultés financières que le marché du travail impose à toutes les personnes qui n'entretiennent pas un tel lien permanent et nombre de femmes sont dans ce cas. La pauvreté des femmes âgées ou des personnes handicapées, par exemple, résulte souvent de l'insuffisance des rentes de retraite ou des mesures de protection du revenu mais, puisque nombre des avantages sociaux qui assurent une protection du revenu sont liés à l'emploi, cette pauvreté est étroitement liée, à bien des égards, à l'état du marché du travail.

De plus, l'attitude de la société à l'égard du travail fluctue avec le temps et varie selon les localités, les groupes sociaux, les provinces et les territoires et, surtout, selon les pays. Qui doit travailler contre rémunération? Au fil des années, nous avons changé d'idée à ce propos, surtout en ce qui concerne les femmes. Maintenant que la majorité d'entre elles, et surtout les femmes mariées, sont actives sur le marché du travail, l'idée que les femmes ne devraient pas exercer un métier perd du terrain. Cette évolution des mentalités est particulièrement marquée dans l'attitude différente, mais néanmoins encore ambiguë, qui prévaut aujourd'hui à l'égard des mères seules.

Pour éviter d'exclure des groupes importants de notre description de la pauvreté liée au marché du travail, nous avons opté pour une définition large des salariés économiquement faibles. Pour les besoins de cette étude, entrent dans cette catégorie toutes les **personnes adultes (âgés de 15 ans et plus) qui ont travaillé à un moment ou à un autre durant l'année de l'enquête et qui vivaient au sein d'une famille économique dont le revenu se situait en dessous du seuil de pauvreté**[1]. Cependant, pour tenir compte des définitions plus restreintes de cette pauvreté, nous avons également divisé les salariés économiquement faibles en deux catégories : les personnes qui travaillent à temps plein et les personnes qui travaillent à temps partiel. Dans notre analyse, est employée à temps plein toute personne qui a effectué plus de 30 heures de travail par semaine durant au moins 49 semaines. Toutes les autres personnes sont considérées comme travaillant à temps partiel — celles qui ont travaillé à temps plein pendant moins de 49 semaines comme celles qui ont fait moins de 30 heures par semaine, peu importe le nombre de semaines pendant lesquelles elles ont été employées au cours de l'année.

La définition de salarié économiquement faible que nous avons retenue englobe des gens qui n'ont que des liens très ténus avec le marché du travail. C'est notamment le cas des jeunes gens qui poursuivent leurs études et des personnes âgées économiquement faibles qui travaillent pour apporter un complément à leur rente de retraite. Par ailleurs, sont exclues les personnes qui n'ont pas travaillé ou qui se trouvaient en chômage durant les 12 mois de l'enquête, même s'il est tout à fait possible qu'elles aient souhaité travailler ou qu'elles aient occupé un emploi avant ou après l'enquête. Enfin, aussi large que soit notre définition, il n'en est pas moins utile d'établir des catégories selon les caractéristiques personnelles, familiales, géographiques et relatives

au marché du travail; nous pourrons ainsi mieux déterminer l'importance relative des divers groupes et la mesure dans laquelle leur pauvreté est liée au marché du travail.

RITA ET DALE
(Colombie-Britannique)

Tous deux dans la trentaine, Rita et Dale sont mariés et ont un enfant d'un an. Rita est enceinte de huit mois. Tous deux travaillent dans une conserverie de poisson. Leur emploi est saisonnier et ne dure qu'environ huit mois par an. Ils gagnent approximativement 13,50 $ de l'heure et, au plus fort de la saison, ils peuvent faire un nombre considérable d'heures supplémentaires. Les employés de l'usine sont syndiqués et Rita et Dale ont tous deux accumulé plusieurs années d'ancienneté au sein de l'entreprise. Lorsqu'ils travaillent pendant toute la saison, leurs revenus combinés (augmentés des prestations d'assurance-chômage durant la morte saison) les situent au-dessus du seuil de pauvreté. L'année dernière, le couple a été contraint de vivre avec le seul salaire de Dale. La première grossesse de Rita n'était pas prévue et lorsque l'enfant est né, elle n'a pas eu droit au congé de maternité de l'assurance-chômage parce qu'elle n'avait pas travaillé un nombre suffisant de semaines. Le couple était déterminé à ne pas faire appel à l'assistance sociale mais il a épuisé l'intégralité de ses économies durant les mois d'hiver. Cette année, Rita aura droit au congé de maternité mais la famille devra de nouveau vivre avec des revenus réduits.

La distinction que nous avons établie entre les salariés économiquement faibles et les autres personnes économiquement faibles reste arbitraire et cette classification ne doit pas être tenue pour absolue. Il faut plutôt considérer l'activité sur le marché du travail comme une gamme de situations très diversifiées, allant des personnes qui travaillent à temps plein toute l'année à celles qui n'ont aucun lien avec le marché de l'emploi. Entre les deux extrêmes, on retrouve bien des degrés d'appartenance à ce marché. La mesure dans laquelle les gens peuvent recourir et recourent effectivement au marché du travail pour éviter la pauvreté dépend de divers facteurs : la conjoncture économique et les possibilités d'emploi; la disponibilité de services de soutien comme les garderies et les programmes de formation, et enfin le désir de travailler ainsi que les aptitudes et compétences personnelles. Les personnes qui entrent dans la catégorie de ce qu'on appelle parfois « les assistés

sociaux » (un terme plus restrictif pour les autres catégories d'économiquement faibles) ne travaillent peut-être pas du tout mais, si le marché du travail s'y prêtait mieux et si les services sociaux dont elles peuvent bénéficier étaient différents, ces personnes pourraient peut-être fort bien s'intégrer au marché du travail. Une mère seule touchant des prestations d'assistance sociale et n'ayant pas travaillé durant un an serait exclue de la catégorie des salariés économiquement faibles telle qu'elle est définie dans cette étude. Mais l'on aurait tort de croire que sa pauvreté ne tient pas, au moins en partie, au manque de possibilités qu'offre le marché du travail.

LES DONNÉES

Les données utilisées dans cette description de la situation des salariés économiquement faibles au Canada ont été extraites de l'Enquête sur les finances des consommateurs, une grande enquête effectuée chaque année par Statistique Canada auprès de 36 000 ménages. Elle fournit des renseignements sur les revenus des particuliers, des familles et des ménages ainsi que sur la répartition géographique, les caractéristiques démographiques et le taux d'activité. La plupart des données que nous avons employées sont extraites de calculs spéciaux sur les personnes adultes, que l'on trouve dans les bandes publiques de microdonnées sur le *revenu des particuliers*, 1986. Les données antérieures proviennent des bandes des années précédentes et les données supplémentaires sont tirées des bandes de microdonnées sur les *revenus des familles économiques, 1986*[2].

Il ne faut cependant pas sous-estimer les limites de l'Enquête sur les finances des consommateurs. Comme elle porte sur un échantillon relativement restreint, bien qu'il soit représentatif de la population du Canada, on ne peut en tirer des évaluations pour de petites zones de population telles que le Yukon ou les Territoires du Nord-Ouest, ou pour certaines agglomérations urbaines. De plus, comme l'enquête ne touche pas les réserves indiennes et ne détermine pas si une personne est handicapée ou appartient à une minorité raciale, nous ne pouvons distinguer ces groupes dans notre profil de la pauvreté, même si les études indiquent que leurs revenus sont en général limités et qu'ils connaissent souvent des difficultés sur le marché du travail[3]. Nous reparlerons de ces groupes et des problèmes qu'ils connaissent sur le marché du travail un peu plus loin dans cette étude.

Comme nous l'avons indiqué dans le premier chapitre, le taux de pauvreté général correspond au pourcentage de tous les adultes d'une catégorie donnée qui sont économiquement faibles. Le taux de **pauvreté chez les salariés** (un sous-ensemble de la pauvreté) correspond à la proportion de personnes économiquement faibles **au sein de la main-d'œuvre active**[4]. La main-d'œuvre active regroupe tous les adultes au Canada qui ont travaillé à temps partiel ou à temps plein à n'importe quel moment durant l'année de l'enquête.

LA PAUVRETÉ CHEZ LES SALARIÉS

En 1986, environ 1,3 million de personnes n'ont pas échappé à la pauvreté au Canada même si elles avaient un emploi (tableau 3.1). Les salariés économiquement faibles représentaient 9,3 % de toutes les personnes qui occupaient un emploi et 46,8 % de tous les économiquement faibles. Les femmes, quant à elles, constituaient environ 46,4 % des salariés économiquement faibles, soit légèrement plus que la proportion de 43,8 % qu'elles occupent au sein de la main-d'œuvre. Une minorité de femmes pauvres (37 %) étaient considérées comme faisant partie de la catégorie des salariés économiquement faibles même dans le cadre de notre définition, qui est large, alors qu'une majorité d'hommes pauvres (60,8 %) appartenaient à cette catégorie.

TABLEAU 3.1 : Les salariés économiquement faibles : description générale, Canada, 1986

Catégorie	Les deux sexes	Femmes	Hommes
	%	%	%
Main-d'œuvre			
Répartition selon le sexe	100,0	43,8	56,2
Salariés économiquement faibles			
Répartition selon le sexe	100,0	46,4	53,6
Proportion	9,3	9,8	9,8
Pourcentage de tous les économiquement faibles	46,8	37,0	60,8

Note : Certains chiffres ont pu être arrondis.
Source : Calculs effectués par les services analytiques de Santé et Bien-être social Canada, d'après Statistique Canada, Bande publique de microdonnées, Enquête sur les finances des consommateurs : Revenu des particuliers, 1986.

La proportion de **salariés** économiquement faibles était légèrement plus élevée pour les femmes (9,8 %) que pour les hommes (8,8 %). L'écart n'était pas aussi important que celui que l'on trouve entre hommes et femmes dans les taux **globaux** de pauvreté et moindre que ce que l'on aurait pu croire étant donné la position défavorisée qu'occupent les femmes sur le marché du travail. Cette constatation quelque peu surprenante peut s'expliquer de diverses façons. Tout d'abord, une proportion beaucoup plus grande de femmes que d'hommes se retrouvent au sein du groupe que nous appelons les « autres » économiquement faibles. Deuxièmement — et surtout — , la notion même de pauvreté est fondée sur le revenu familial total et nombre de cas de pauvreté chez les salariés est évalué ici en fonction du nombre de personnes qui vivent au sein de familles à faibles revenus. Même si les femmes sont en moyenne moins bien rémunérées que les hommes, elles appartiennent aussi à des familles économiques où d'autres personnes ont des revenus. Le revenu familial total peut donc être suffisant pour que la famille vive au-dessus du seuil de pauvreté.

Il est essentiel de se rappeler que même lorsque les femmes appartiennent à des familles dont le revenu total se situe au-dessus du seuil de pauvreté, elles peuvent connaître des difficultés sur le marché du travail en tant qu'**individus**; ce fait n'apparaîtra pas dans les estimations du nombre de cas de salariés économiquement faibles. Les indices de pauvreté sont donc des références utiles mais ils ne reflètent qu'une partie de la réalité. Il faut les compléter par d'autres données sur les problèmes qui prévalent sur le marché du travail, comme les taux de chômage et les niveaux de rémunération, si l'on veut parvenir à une image plus précise des difficultés liées au marché du travail. Enfin, comme nous l'avons indiqué dans le premier chapitre, on ne peut comprendre le phénomène de la pauvreté chez les femmes si l'on ne tient pas compte du fait que le revenu familial total n'est vraisemblablement pas réparti équitablement entre tous les membres de la famille.

LA PAUVRETÉ CHEZ LES SALARIÉS À TEMPS PLEIN ET CHEZ LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Ce n'est pas parce qu'elle a un travail à temps plein qu'une personne pourra nécessairement échapper à la pauvreté. En fait, 29,6 % des salariés économiquement faibles, soit 383 000 personnes (127 000

femmes et 256 000 hommes) ont travaillé à temps plein durant l'ensemble de l'année 1986 (tableau 3.2). Enfin, toujours chez les salariés économiquement faibles, on retrouve presque deux fois plus d'hommes travaillant à temps plein que de femmes (36,9 % par rapport à 21,2 %).

TABLEAU 3.2 : Répartition des salariés économiquement faibles travaillant à temps plein/temps partiel, population adulte, Canada, 1986

Nombre et répartition	Les deux sexes	Femmes	Hommes
	%	%	%
Salariés à temps plein			
Répartition selon le sexe	100,0	33,2	66,8
Salariés à temps partiel			
Répartition selon le sexe	100,0	51,9	48,1
Répartition par catégorie d'emploi			
Salariés à temps plein	29,6	21,2	36,9
Salariés à temps partiel	70,4	78,8	63,1
Nombre total de salariés économiquement faibles	100,0	100,0	100,0
Taux de pauvreté			
Salariés à temps plein (% de la main-d'œuvre à temps plein vivant dans la pauvreté)	4,6	4,2	4,9
Salariés à temps partiel (% de la main-d'œuvre à temps partiel vivant dans la pauvreté)	16,0	15,2	16,9

Source : Calculs effectués par les services analytiques de Santé et Bien-être social Canada, d'après Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs, bandes de microdonnées publiques : Revenu des particuliers, 1986.

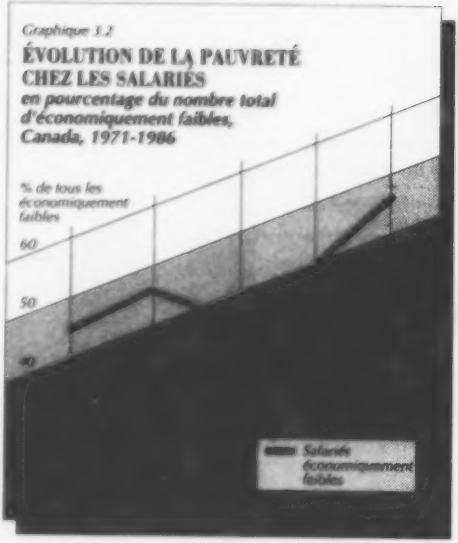
Chez les salariés économiquement faibles, on trouve une plus grande proportion de femmes ayant été employées à temps partiel ou à temps plein durant moins d'une année complète. De fait, 78,8 % des femmes appartenant à la catégorie des salariés économiquement faibles étaient employées à temps partiel, alors que ce pourcentage est de 63,1 % chez les hommes. Par conséquent, les hommes représentent environ les deux tiers (66,8 %) des salariés économiquement faibles travaillant à temps plein, alors que les femmes constituent un peu plus de la moitié (51,9 %) des salariés économiquement faibles travaillant à temps partiel.

Chez les salariés travaillant à temps plein toute l'année, le taux de pauvreté était de 4,6 %, soit de beaucoup inférieur au taux de 16 % des personnes qui travaillent à temps partiel (tableau 3.2 et graphique 3.1). Tout comme pour le taux global de pauvreté chez les salariés, l'écart est peu important entre les taux de pauvreté respectifs des hommes et des femmes qui travaillent à temps plein. On voit donc là combien le travail à temps partiel est un facteur déterminant dans les difficultés économiques que connaissent les salariés économiquement faibles, et surtout les femmes[5].

L'ÉVOLUTION DU TAUX DE PAUVRETÉ CHEZ LES SALARIÉS

Depuis le début des années 70, le nombre réel de salariés économiquement faibles a considérablement augmenté, et ce, beaucoup plus rapidement que la pauvreté n'a progressé au sein des autres catégories de personnes économiquement faibles. La proportion des personnes salariées qui connaissent la pauvreté a aussi augmenté, mais de façon beaucoup moins marquée. En 1971, 770 000 salariés étaient classés parmi les économiquement faibles (tableau 3.3). En 1986, ce chiffre était passé à 1 292 000 personnes, soit une augmentation de 67,8 %. Précisons en outre, même si ces données n'apparaissent pas dans le tableau, que, au cours de la même période, le nombre de gens dont la pauvreté n'est pas liée au marché du travail (les « autres » économiquement faibles) a augmenté de 59,3 %. Il est particulièrement préoccupant de constater que, depuis 1981, la proportion de salariés économiquement faibles s'est accrue par rapport à l'ensemble des gens vivant en-dessous du seuil de pauvreté (graphique 3.2). Cette évolution résulte peut-être en partie d'une diminution du nombre de personnes âgées

économiquement faibles, dont la plupart tomberaient dans la catégorie des « autres » économiquement faibles, à la suite des augmentations des rentes de retraite fédérale[6]. De même, il est plus probable que les femmes maintenant âgées entre 65 et 70 ans aient eu un lien avec le marché du travail que les femmes âgées entre 70 et 75 ans et entre 75 et 80 ans (tableau 1.4, chapitre un).



Ce sont surtout les femmes qui ont été touchées par l'accroissement de la pauvreté parmi les gens qui ont un emploi. Le nombre de femmes salariées économiquement faibles est passé de 230 000 en 1971 à 599 000 en 1986, soit une augmentation de 160,4 % — beaucoup plus forte, donc, que celle de 28,3 % relevée chez les hommes (tableau 3.3). De plus, le phénomène de pauvreté dans son ensemble a augmenté de 110,3 % chez les femmes, par rapport à 23,8 % chez les hommes (tableau 1.2, chapitre un). On remarquera que, même si la pauvreté des femmes s'est amplifiée entre 1971 et 1986 (110,3 %), la progression de la pauvreté a été encore beaucoup plus marquée (160,4 %) chez les femmes salariées économiquement faibles.

TABLEAU 3.3 : Progression du nombre de salariés économiquement faibles au Canada, années choisies entre 1971 et 1986*

	1971	1977	1981	1984	1986	Augmentation
	%	%	%	%	%	1971-86
Les deux sexes						
Salariés économiquement faibles						67,8 %
Proportion	8,6	8,8	7,7	9,6	9,3	
% de tous les faibles revenus	45,6	46,3	36,8	40,0	46,8	
% travaillant à temps partiel	59,7	64,4	68,9	71,2	70,4	
Femmes						
Salariées économiquement faibles						160,4 %
Proportion	7,7	9,0	8,2	10,6	9,8	
% de salariées économiquement faibles	29,9	40,6	44,8	47,3	46,4	
% travaillant à temps partiel	78,3	75,6	77,5	77,6	78,8	
Hommes						
Salariés économiquement faibles						28,3 %
Proportion	9,1	8,6	7,3	8,8	8,8	
% de salariés économiquement faibles	70,1	59,4	55,2	52,7	53,6	
% travaillant à temps partiel	51,9	56,7	62,0	65,5	63,1	

Note : * Les données de 1971 sont basées sur le seuil de faible revenu pour 1969; les données pour les années 1977 à 1986 sont basées sur le seuil de faible revenu pour 1978.

Source : Calculs effectués par les services analytiques de Santé et Bien-être social Canada et de Statistique Canada, d'après Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs, bandes de microdonnées publiques : Revenu des particuliers.

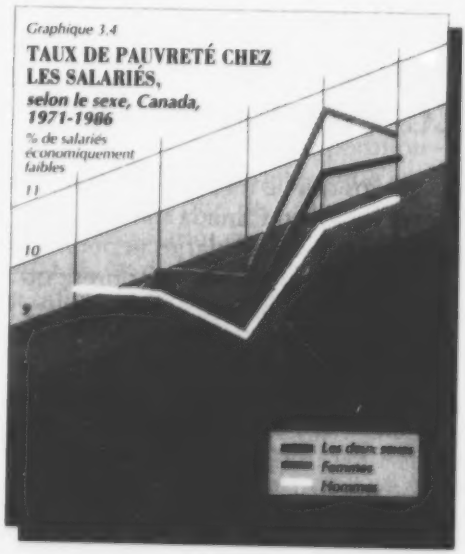
Cette évolution a modifié de façon notable la répartition de la pauvreté selon le sexe. En 1971, les femmes représentaient 29,9 % des salariés économiquement faibles; cette proportion était passée à 46,4 % en 1986 — un phénomène que l'on peut appeler « féminisation de la pauvreté chez les salariés » (graphique 3.3). Tout comme pour le phénomène global de la pauvreté, les augmentations les plus notables de la proportion de femmes salariées économiquement faibles sont survenues au cours des années 70, à cette différence près, cependant, que la féminisation de la pauvreté chez les salariés s'est poursuivie durant les

années 80, avec une légère baisse de la proportion de femmes entre 1984 et 1986.

Cette évolution dans la répartition de la pauvreté selon le sexe, entre 1971 et 1986, se retrouve également dans l'accroissement du pourcentage de salariés économiquement faibles travaillant à temps partiel puisque les femmes sont plus nombreuses dans cette catégorie que parmi les salariés économiquement faibles travaillant à temps plein. En 1971, 59,7 % des salariés économiquement faibles travaillaient à temps partiel; en 1986, cette proportion était passée à 70,4 % (tableau 3.3).

Si l'on comptait deux fois plus de femmes en 1986 qu'en 1971 parmi les salariés économiquement faibles, au cours de cette période la proportion de femmes travaillant à temps partiel était demeurée quasiment constante à un peu plus de 75 %. Chez les hommes, l'accroissement du nombre de salariés économiquement faibles a été relativement peu marqué mais la proportion d'hommes travaillant à temps partiel est passée au cours de la même période de 51,9 % à 63,1 % (tableau 3.3).

Le taux de pauvreté chez les salariés a également augmenté pour passer de 8,6 % en 1971 à un maximum de 9,6 % en 1984, à la fin de la récession (pour le centre du Canada), avant de retomber à un taux légèrement inférieur de 9,3 % en 1986 (tableau 3.3 et graphique 3.4). Une fois encore, l'évolution n'a pas été la même chez les salariés économiquement faibles et au sein des autres catégories. Alors que le taux de pauvreté dans son ensemble a été ramené de 16,1 % en 1984 à 13,9 % en 1986 (tableau 1.2, chapitre un), la baisse a été beaucoup plus modeste chez les salariés économiquement faibles (de 9,6 % à 9,3 %). Parmi les salariés, les hommes ont été à cet égard moins bien servis que les femmes puisque, pour eux, le



taux de pauvreté est demeuré inchangé à 8,8 % entre 1984 et 1986 alors qu'il a légèrement diminué pour passer de 10,6 % à 9,8 % chez les femmes.

Entre 1984 et 1986, l'ensemble de l'économie canadienne (pas toutes les régions, toutefois) a connu un regain d'activité après la grave récession du début des années 80. Cette reprise économique semble avoir réduit la pauvreté dans son ensemble mais, même si les taux de chômage ont considérablement chuté entre 1984 et 1986, le taux de pauvreté chez les salariés n'a pas suivi la même évolution. Cet état de fait soulève des questions au sujet de la rémunération des salariés et du nombre d'heures de travail, questions que nous aborderons dans le chapitre six.

> « *... le travail à temps partiel c'est la plaie de notre époque... dans mon service, 12 personnes ne travaillent que 22 heures et demie par semaine... elles n'ont aucun avantage... peut-être pourrait-on engager moins de gens et les payer plus...*
>
> *Vendeuse dans un magasin à rayons, Ontario* »

LES CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES DES SALARIÉS ÉCONOMIQUEMENT FAIBLES

Dans quelle mesure les caractéristiques personnelles d'une personne vivant au Canada influent-elles sur la probabilité qu'elle se retrouve parmi les salariés économiquement faibles? Comme nous l'avons vu, les femmes ne courent qu'un risque légèrement plus élevé d'appartenir à cette catégorie que les hommes, même si la probabilité qu'elles soient pauvres est, elle, beaucoup plus forte. Cependant, certaines caractéristiques personnelles — variant selon le sexe — jouent un rôle important.

> *... c'est difficile de trouver du travail quand on ne sait pas très bien lire ni écrire... j'ai quitté l'école après ma huitième année... je détestais le directeur... et puis je n'arrivais jamais à de bons résultats... au début, ma mère m'a trouvé un emploi à son usine... mais ils ne m'ont pas gardée... ils disaient que j'étais trop lente... il m'a fallu un certain temps avant de retrouver un emploi...*
>
> *Célibataire de 18 ans*
> *travaillant à temps plein comme gardienne,*
> *Nouvelle-Écosse*

En comparant les chiffres du tableau 3.4 (pour des groupes précis et pour l'ensemble des salariés économiquement faibles) on peut voir quel rôle jouent les caractéristiques personnelles dans la probabilité qu'une personne fasse partie de la catégorie des salariés économiquement faibles. Par exemple, alors que le taux de pauvreté chez les salariés économiquement faibles, hommes et femmes, est beaucoup plus élevé lorsqu'ils sont jeunes (15 à 24 ans), ont un faible niveau de scolarité (moins d'une neuvième année) ou sont des immigrants récents, le faible niveau de scolarité et la jeunesse jouent un rôle beaucoup plus grand pour les femmes que pour les hommes.

Si on regarde la répartition, on constate que plus de 35,2 % des salariés économiquement faibles sont âgés de moins de 25 ans, que 14 % n'ont pas une neuvième année et que 10,8 % sont des immigrants arrivés au Canada après 1970. On remarque que la proportion de jeunes est légèrement plus forte chez les femmes que chez les hommes. D'un autre côté, une proportion un peu plus importante d'hommes n'ont pas fait une neuvième année. Chez les immigrants, la répartition de la pauvreté chez les hommes et chez les femmes ne diffère que très peu. Même si les immigrants récents courent plus de risques de connaître la pauvreté, la grande majorité des salariés économiquement faibles (plus de 80 %) sont nés au Canada, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes. On constate ainsi à quel point la proportion et la répartition peuvent différer radicalement en fonction de l'importance numérique d'un groupe.

TABLEAU 3.4 : Proportion et répartition de la pauvreté chez les salariés, selon les caractéristiques personnelles, Canada, 1986

	Proportion		Répartition	
	Les deux sexes	Hommes	Les deux sexes	Hommes
Dans l'ensemble	9,3	8,8	100,0	100,0
Âge				
15 à 24 ans	14,0	12,9	35,2	32,0
25 à 34 ans	9,6	9,8	29,2	30,5
35 à 54 ans	6,5	6,3	26,4	27,1
55 à 64 ans	7,7	7,3	7,8	8,7
Plus de 65 ans	7,2	6,3	1,4	1,7
Niveau de scolarité				
Moins d'une 9e année	12,6	10,7	14,0	15,4
9e à 13e années	10,1	9,7	55,1	54,6
Études post-secondaires partielles	9,9	9,2	11,9	11,0
Diplôme d'études post-secondaires	7,8	8,1	12,3	11,6
Études universitaires	4,5	4,6	6,6	7,4
Statut d'immigrant				
Né au Canada	9,3	8,8	83,3	82,4
Ayant immigré avant 1971	5,5	5,6	5,9	6,6
Ayant immigré après 1970	14,7	14,6	10,8	11,0

Source : Calculs effectués par les services analytiques de Santé et Bien-être social Canada, d'après Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs, bandes de microdonnées publiques : Revenu des particuliers, 1986.

FAMILLE ET MÉNAGE

Comme nous pouvons le voir clairement au tableau 3.5, la probabilité qu'une personne appartienne à la catégorie des salariés économiquement faibles est bien plus élevée chez les célibataires ou les parents uniques. En effet, pour ces deux catégories, la proportion de salariés économiquement faibles s'élève respectivement à 23,5 % et à 22,5 %, contre 6,2 % chez les couples avec enfants. Les chefs de famille, qui, par définition, sont toujours des hommes dans ce dernier

TABLEAU 3.5 : Proportion et répartition de la pauvreté chez les salariés, selon les caractéristiques du ménage et de la famille, Canada, 1986

	Proportion		Répartition	
	Les deux sexes	Hommes	Les deux sexes	Hommes
Dans l'ensemble	9,3	8,8	100,0	100,0
Caractéristiques de la famille économique				
Célibataire	23,5	22,1	33,6	32,8
Parent unique avec enfants	22,5	14,7	15,5	7,3
Couple avec enfants	6,2	6,8	36,2	43,7
Tous les autres types de couple ou de famille	5,2	5,6	14,6	16,2
Relations avec le chef de la famille économique				
Chef de famille	12,3	9,4	70,9	84,2
Épouse	5,0	s/o	14,1	s/o
Enfant*	6,6	6,4	13,4	14,2
Autres	9,9	9,5	1,6	1,6
Caractéristiques des familles de recensement				
Chef d'une famille biparentale	6,8	6,8	26,8	50,0
Célibataire ou parent unique	21,9	19,4	45,8	36,4
Épouse dans une famille biparentale	5,0	s/o	14,2	s/o
Ni chef de famille ni épouse	6,8	6,4	13,2	13,7
Types de ménage				
Célibataire vivant seul	16,9	16,7	15,3	14,7
Célibataire vivant avec d'autres personnes ou d'autres familles économiques	35,0	30,3	18,3	18,1
Tous les autres types de familles	7,1	6,8	66,4	67,2

Notes : * Personnes de 15 ans ou plus vivant avec leurs parents.
s/o signifie sans objet.

Source : Calculs effectués par les services analytiques de Santé et Bien-être social Canada et de Statistique Canada, d'après Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs, bandes de microdonnées publiques : Revenu des particuliers, 1986.

type de famille[7], connaissent un plus fort taux de pauvreté liée au marché du travail (12,3 %) que les épouses (5 %) ou les enfants de plus de 15 ans vivant avec leurs parents (6,6 %). Cela tient tout simplement au fait que nombre de chefs de famille vivent seuls ou s'occupent seuls de leur famille et que, chez ces personnes, on retrouve bien plus de salariés économiquement faibles. Il est intéressant de remarquer, à propos des types de ménages, qu'il y a beaucoup plus de cas de pauvreté (35,0 %) chez les salariés célibataires qui partagent un domicile avec d'autres personnes que chez ceux et celles qui vivent seuls (16,9 %). Cela tient peut-être au fait que nombre de personnes seules et économiquement faibles vivent dans des établissements, des foyers, ou doivent partager un domicile pour parvenir à survivre.

> « *... quand on travaille à temps partiel... ou qu'on gagne un petit salaire... on ne peut pas joindre les deux bouts si on ne vit pas avec quelqu'un d'autre... les jeunes femmes qui travaillent emménagent avec leur petit ami... ou avec d'autres amis... elles ne veulent pas se marier mais c'est bien moins cher de partager un loyer...*
>
> *Vendeuse dans un magasin à rayons, Ontario* »

Les différences entre les hommes et les femmes sont manifestes dans diverses catégories. Le taux de pauvreté chez les salariés est légèrement plus fort chez les femmes célibataires (25 %) que chez les hommes célibataires (22,1 %) et beaucoup plus élevé chez les femmes (42,3 %) que chez les hommes (30,3 %) dans le cas des personnes célibataires partageant un domicile avec d'autres. Chez les parents uniques, le taux de pauvreté s'élève à 27,5 % pour les femmes contre 14,7 % pour les hommes. La plupart, mais non la totalité, de ces adultes, sont les chefs de ces ménages. La probabilité que les femmes chefs de famille appartiennent à la catégorie des salariés économiquement faibles est très élevée : 25,9 % contre 9,4 % pour les hommes chefs de famille. Une fois encore, cette différence reflète le fait que les hommes sont par définition toujours chefs des familles biparentales. Comme nous l'avons vu dans le premier chapitre, les mères seules constituent l'une des catégories les plus touchées par la pauvreté parmi toutes les femmes.

En ce qui concerne la répartition de la pauvreté par catégorie familiale et de ménage, on relève qu'environ un tiers des salariés économiquement faibles sont des personnes seules sans charge de famille et qu'un autre tiers fait partie de familles comptant un couple et des enfants célibataires. Quinze pour cent environ des personnes touchées vivent au sein de ménages monoparentaux. Dans cette répartition, les différences entre les hommes et les femmes montrent que les salariés économiquement faibles sont plus souvent des femmes (25,1 %) que des hommes (7,3 %) au sein des ménages monoparentaux. Ces données révèlent également que, parmi les familles comptant un couple et des enfants célibataires, on retrouve plus d'hommes salariés économiquement faibles (43,7 %) que de femmes (27,5 %). La majorité des salariés économiquement faibles (70,9 %) sont des chefs de famille, 14,1 % sont des épouses et 13,4 % sont des enfants célibataires âgés de 15 ans ou plus vivant avec leurs parents.

JANICE ET GREG
(Saskatchewan)

Janice et Greg vivent dans un centre urbain de la Saskatchewan. Ils sont mariés et ont trois enfants âgés de 8, 10 et 12 ans. Jusqu'à récemment, Greg travaillait à son compte et Janice ne travaillait pas à l'extérieur. Voilà un an, une maladie débilitante a obligé Greg à arrêter ses activités professionnelles. Au début, il a eu droit à une indemnité mais ses prestations lui ont été retirées après que l'on eût établi que sa maladie n'avait pas une cause professionnelle. Pour gagner de l'argent, le couple a essayé de transporter du bois durant les mois d'hiver mais la maladie de Greg est devenue trop grave pour qu'il puisse continuer. Tant que Greg avait un emploi, le revenu familial oscillait entre 36 000 $ et 45 000 $. Le couple avait acheté une maison et devait faire face à des paiements hypothécaires mensuels d'environ 1 500 $. Lorsqu'il a dû arrêter de travailler, Greg n'avait pas droit à l'assurance-chômage et le couple a épuisé toutes ses économies avant de s'inscrire à l'assistance sociale. Les sommes qu'il en retire maintenant suffisent à peine à payer l'hypothèque et le couple risque donc de perdre sa maison. Greg a demandé à bénéficier d'une indemnité d'invalidité dans le cadre du Régime de pensions du Canada mais il y a une période d'attente de plusieurs mois. Il a également présenté une demande de prêt aux étudiants afin de retourner au collège pour se recycler. Le revenu combiné qu'il tirera de son allocation d'invalidité et de son prêt sera légèrement inférieur à ce que lui verse maintenant l'assistance sociale mais le couple souhaite ne plus dépendre de ce type d'aide.

RÉGION ET LIEU DE RÉSIDENCE

Au Canada, on retrouve une plus forte proportion de salariés économiquement faibles en dehors de l'Ontario, où le taux de ce type de pauvreté est de 6,6 % (tableau 3.6). Dans les provinces atlantiques, au Québec, dans les Prairies et en Colombie-Britannique, les taux de pauvreté chez les salariés représentaient tous plus de 9 % de la main-d'œuvre en 1986. C'est à Terre-Neuve (14,8 %), en Saskatchewan (13,8 %) et au Manitoba (12,1 %) que l'on retrouvait le plus fort taux de pauvreté parmi les salariés. Dans toutes les autres provinces, la proportion de la pauvreté dans cette catégorie se rapprochait de la moyenne nationale.

On relève des différences notables dans les taux de pauvreté des hommes et des femmes d'une province à l'autre. Par exemple, à Terre-Neuve et au Québec, il y a plus d'hommes que de femmes parmi les salariés économiquement faibles alors que c'est plutôt l'inverse dans toutes les autres provinces. Durant la période étudiée, il y avait beaucoup plus de femmes que d'hommes parmi les salariés économiquement faibles en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick et en Colombie-Britannique. L'importance démographique du lieu de résidence ne modifiait guère le taux de pauvreté chez les salariés pour l'ensemble du pays, même si la proportion dans les villes de moins de 100 000 habitants était plus élevée chez les femmes (10,1 %) que chez les hommes (7,7 %).

> « *... c'est sûr, ici, il n'y a pas beaucoup de bons emplois pour les femmes... mais est-ce que je m'en sortirais mieux dans une plus grande ville où mon loyer serait plus élevé et où je serais loin de ma famille et de mes amis... il faudrait que je gagne beaucoup plus pour que ça en vaille la peine...*
>
> *Mère seule, secrétaire dans un centre de services sociaux, Nouvelle-Écosse* »

La répartition par région de la pauvreté chez les salariés montre que plus de la moitié résident au Québec et en Ontario. De la même façon, plus de la moitié d'entre eux vivent dans des villes de plus de 100 000 habitants.

TABLEAU 3.6 : Proportion et répartition de la pauvreté chez les salariés, selon la région et le lieu de résidence, Canada, 1986

	Proportion		Répartition	
	Les deux sexes	Hommes	Les deux sexes	Hommes
Dans l'ensemble	9,3	8,8	100,0	100,0
Région				
Provinces atlantiques	10,4	9,7	9,1	9,1
Québec	10,7	11,1	28,8	31,8
Ontario	6,6	5,9	26,9	24,8
Prairies	11,5	11,1	21,7	21,9
Colombie-Britannique	10,8	10,1	13,1	12,2
Province				
Terre-Neuve	14,8	15,5	3,0	3,4
Île-du-Prince-Édouard	9,0	8,1	0.5	0,5
Nouvelle-Écosse	9,0	7,9	3,1	2,9
Nouveau-Brunswick	9,2	7,9	2,6	2,3
Québec	10,7	11,1	28,8	31,8
Ontario	6,6	5,9	26,9	24,8
Manitoba	12,1	11,9	5,4	5,4
Saskatchewan	13,8	13,1	5,6	5,6
Alberta	10,3	10,0	10,8	10,8
Colombie-Britannique	10,8	9,8	13,1	12,2
Population de la région de résidence				
Ville de plus de 100 000 habitants	9,3	9,1	58,5	58,3
Ville de moins de 100 000 habitants	8,8	7,7	23,2	21,5
Zone rurale	9,7	9,6	18,3	20,2

Note : Les totaux ne sont pas toujours de 100 % puisque certains chiffres ont été arrondis et que l'on a exclu une petite catégorie d'individus particuliers qui ne sont pas répertoriés par province pour des raisons de confidentialité.

Source : Calculs effectués par les services analytiques de Santé et Bien-être social Canada, d'après Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs, bandes de microdonnées publiques : Revenu des particuliers, 1986.

LE TAUX D'ACTIVITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Comme la majorité des gens tirent l'essentiel de leurs revenus de ce qu'ils gagnent sur le marché du travail, le fait de ne pas avoir d'emploi rémunéré constitue l'un des grands facteurs de pauvreté. Comme nous l'avons vu à propos des caractéristiques des familles et des ménages, la probabilité qu'une personne soit pauvre augmente à mesure que décroît l'importance d'une famille économique puisque cette famille compte moins de personnes capables de gagner un salaire. Il n'y a donc rien d'étonnant à ce que le taux de pauvreté chez les salariés soit de 2,7 % pour les personnes qui vivent au sein de familles comptant au moins trois salaires, de 5,3 % pour les personnes vivant au sein de familles qui comptent deux salaires et de 21 % pour celles dont la famille vit sur un seul salaire (tableau 3.7). Parmi les salariés économiquement faibles, on retrouve une plus forte proportion de femmes que d'hommes au sein des familles qui ne comptent qu'un salaire (25,4 % contre 18,1 %). Les données sur la répartition des cas révèlent que la majorité (59,5 %) des femmes salariées économiquement faibles vivent au sein de familles à un seul salaire[8].

La longueur de la période durant laquelle une personne conserve un emploi rémunéré influe également beaucoup sur la probabilité qu'elle connaisse la pauvreté. Plus une personne est employée longtemps durant l'année, moins il est probable qu'elle soit économiquement faible. Le taux de pauvreté pour les personnes ayant travaillé de 1 à 24 semaines était de 21 %, contre 14,3 % pour celles qui avaient travaillé de 24 à 48 semaines, et de 5,3 % pour les personnes ayant occupé un emploi toute l'année. Inversement, plus une personne connaît le chômage[9] et plus elle risque de faire partie des salariés économiquement faibles. Le taux global de pauvreté parmi les salariés n'ayant pas connu le chômage se situait à 7,3 %; il était de 14,5 % chez les personnes qui étaient restées en chômage de 1 à 24 semaines, et de 21,8 % chez celles qui avaient chômé de 25 à 48 semaines. Ce taux était de 40 % pour les personnes qui étaient demeurées en chômage pendant l'année entière[10].

TABLEAU 3.7 : Proportion et répartition de la pauvreté chez les salariés, selon le degré d'activité sur le marché du travail, Canada, 1986

	Proportion		Répartition	
	Les deux sexes	Hommes	Les deux sexes	Hommes
Dans l'ensemble	9,3	8,8	100,0	100,0
Nombre de salariés dans la famille				
1	21,0	18,1	60,4	61,2
2	5,3	5,2	26,0	24,9
3 et plus	2,7	2,6	7,9	7,8
Autres	69,8	65,6	5,7	6,1
Nombre de semaines d'emploi				
0	..	..	..	..
1 à 24	21,0	22,2	36,9	36,0
25 à 48	14,3	13,6	23,7	21,9
49 et plus	5,3	5,2	39,3	42,2
Nombre de semaines chômées				
0	7,3	6,6	63,9	60,8
1 à 24	14,5	14,3	18,6	18,9
25 à 48	21,8	23,3	16,4	18,8
49 et plus	40,0	47,6	1,1	1,4

Source : Calculs effectués par les services analytiques de Santé et Bien-être social Canada, d'après Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs, bandes de microdonnées publiques : Revenu des particuliers, 1986.

« ... c'est difficile de travailler pour un petit salaire et de ne pas avoir d'emploi permanent... je dois toujours penser à mon prochain emploi... j'ai peut-être de l'argent aujourd'hui... ou cette semaine... mais je pourrais aussi bien être en chômage la semaine prochaine... ou on réduira peut-être le nombre de mes heures... je ne peux faire aucun projet...

Célibataire employée par une agence de placement de personnel temporaire, Québec »

Les chiffres relatifs à la répartition des cas de pauvreté chez les salariés montrent qu'environ les deux tiers des salariés économiquement faibles n'ont pas connu le chômage durant l'année de l'enquête, l'autre tiers ayant passé une partie de cette année en chômage. Les femmes salariées économiquement faibles sont légèrement plus représentées que les hommes de la même catégorie chez les personnes qui n'ont connu aucune période de chômage durant l'année de l'enquête.

LA PROFESSION ET L'INDUSTRIE

> *... Bien sûr c'est un travail saisonnier mais donnez-moi un autre endroit où une femme peut gagner plus de 12 $ de l'heure... la plupart d'entre nous ont une douzième année ou moins... on n'a pas les compétences pour travailler dans un bureau... même si on les avait, on gagnerait moins qu'à l'usine... il n'y a pas d'emplois qui paient bien, pour les femmes...*
>
> *Femme mariée travaillant dans une conserverie de poisson, Colombie-Britannique*

La probabilité qu'une personne fasse partie des salariés économiquement faibles varie très sensiblement selon les industries et les professions. Dans l'ensemble, il y a beaucoup plus de cas de pauvreté chez les salariés qui travaillent dans le domaine des services personnels (19,9 %) et dans le secteur agricole (18,3 %) (tableau 3.8). On trouve également des taux moyens de pauvreté légèrement plus élevés chez les salariés du secteur de la construction (11,8 %) ainsi que dans le commerce et les services divers (10,9 %).

Même si l'on note des différences appréciables entre les hommes et les femmes dans plusieurs secteurs industriels, ces différences vont dans les deux sens. Dans certains secteurs, comme celui des autres industries primaires (surtout la sylviculture et l'exploitation minière) ainsi que dans le secteur de la fabrication des biens non durables, on trouve beaucoup plus de femmes que d'hommes parmi les salariés économiquement faibles. Dans d'autres secteurs, notamment dans les métiers de la construction et du commerce de gros, la situation est inversée. Notons toutefois que ces secteurs n'emploient qu'un très petit nombre de femmes.

TABLEAU 3.8 : Proportion et répartition des salariés économiquement faibles, selon l'industrie et la profession, Canada, 1986

	Proportion		Répartition	
	Les deux sexes	Hommes	Les deux sexes	Hommes
Dans l'ensemble	9,3	8,8	100,0	100,0
Industrie				
Agriculture	18,3	18,2	8,2	10,6
Autres industries primaires	8,4	8,0	2,3	3,6
Fabrication de biens non durables	8,3	6,3	7,7	6,5
Fabrication de biens durables	5,8	5,6	5,0	7,4
Construction	11,8	12,1	7,2	12,6
Transport/communications/autres services publics	6,5	6,5	5,1	7,3
Commerce de gros	6,9	8,2	3,2	5,1
Commerce de détail	9,2	8,6	13,0	11,3
Finances/assurances	5,7	6,3	3,3	2,5
Services communautaires	6,7	7,8	12,2	8,3
Services personnels	19,9	19,4	20,8	13,1
Commerce et services divers	10,9	10,5	8,4	8,4
Administration publique	4,1	3,3	3,2	2,9
Profession				
Personnel de direction/administration	3,9	3,8	4,7	5,4
Travail professionel/technique	5,7	4,8	3,1	3,4
Professions médicales et paramédicales	4,0	4,7	2,0	0,9
Enseignement/loisirs/arts	7,1	7,3	4,9	3,9
Bureaux	6,9	7,0	12,4	4,8
Vente	8,8	8,5	8,8	8,5
Services	16,8	14,8	26,7	19,3
Agriculture/pêche	17,1	16,4	10,4	14,8
Transformation/usinage	7,6	6,3	4,3	5,7
Fabrication/assemblage/réparation	9,0	7,9	7,4	9,4
Construction	11,2	11,0	7,0	12,5
Transport/opération d'équipement/ manutention	9,4	8,5	7,8	11,1
Sans objet	7,4	0,0	0,1	0,0

Source : Calculs effectués par les services analytiques de Santé et Bien-être social Canada, d'après Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs, bandes de microdonnées publiques : Revenu des particuliers, 1986.

Du point de vue des professions, la probabilité qu'un salarié soit économiquement faible est considérablement plus élevée dans les secteurs des services (16,8 %) ainsi que de l'agriculture et la pêche (17,1 %). Les cas de pauvreté sont très rares parmi les personnes qui occupent des emplois de direction et administration (3 %) ainsi que parmi les professions médicales et paramédicales (4,1 %) et dans le domaine professionnel et technique (5,7 %). On relève des différences substantielles entre les hommes et les femmes dans plusieurs professions. Par exemple, parmi les personnes qui travaillent dans les industries de transformation et usinage, les femmes représentent 13,7 % des salariés économiquement faibles contre 6,3 % pour les hommes. De la même façon, dans les métiers du secteur de la fabrication, de l'assemblage et de la réparation, le risque qu'une femme salariée soit économiquement faible est de 12,7 % par rapport à 7,9 % pour les hommes.

« *... c'est simple, je suis complètement paniquée... qu'est-ce que je vais faire pour passer l'hiver?... il faut que je fasse quelque chose... je dois trouver du travail... mais je regarde autour de moi et je ne vois que de petits emplois à temps partiel, par exemple dans un magasin à rayons... ou comme serveuse... je ne peux pas me permettre de travailler pour ce genre de salaire ni par équipes...*

Mère seule travaillant comme animatrice sociale (contrat temporaire), Nouvelle-Écosse »

Les femmes salariées économiquement faibles se retrouvent en grand nombre au sein des industries des services personnels (29,6 %) et dans les professions de service (35,3 %), c'est-à-dire dans des industries et des professions où la pauvreté est particulièrement élevée chez les femmes salariées. De plus, ces industries et ces professions regroupent aussi un nombre important d'immigrants et de membres de minorités raciales. On serait donc en droit de tirer deux conclusions : certains groupes de femmes sont sensiblement plus touchés que d'autres par la ségrégation professionnelle et industrielle, et la pauvreté des femmes est intégralement liée à la nature de leur emploi. Cette question sera explorée plus en détail aux chapitres quatre et cinq.

LES REVENUS

Il est facile de comprendre pourquoi les femmes courent plus de risques de connaître la pauvreté lorsqu'on examine les différences entre les revenus des hommes et ceux des femmes. En 1986, le revenu total moyen, toutes sources confondues, de toutes les personnes adultes (économiquement faibles ou non) était de 18 816 $; cependant, pour les hommes, il se situait à 23 960 $ alors qu'il n'était que de 13 251 $ pour les femmes, soit 55,3 % du revenu moyen des hommes (tableau 3.9).

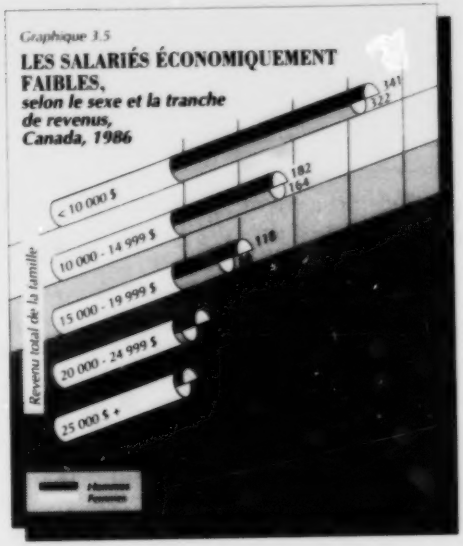
TABLEAU 3.9 : Revenu moyen des particuliers, selon le sexe et le type d'emploi, Canada, 1986

	Les deux sexes	Hommes	Femmes	Femmes en % des hommes
	$		$	
Au total	18 816		13 251	55,3
Économiquement faibles travaillant à temps plein	9 424		7 915	77,9
Économiquement faibles travaillant à temps partiel	6 356		5 886	79,3
Autres économiquement faibles	6 966		7 019	102,3

Source : Calculs effectués par les services analytiques de Santé et Bien-être social Canada, d'après Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs, bandes de microdonnées publiques : Revenu des particuliers, 1986.

Par comparaison, le revenu moyen des personnes économiquement faibles travaillant à temps plein au Canada était de 9 424 $ pour la même période (10 160 $ pour les hommes et 7 915 $ pour les femmes), ce qui place le revenu moyen des femmes salariées économiquement faibles travaillant à temps plein à 77,9 % de celui de leurs homologues masculins. Les hommes salariés économiquement faibles ayant travaillé à temps partiel ont, eux, gagné 7 418 $ contre 5 886 $ (79,3 %) pour les femmes. Les revenus moyens des « autres économiquement faibles » — les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle — se situaient à 6 966 $. Il est intéressant de constater que les femmes de cette dernière catégorie sont parvenues à des revenus moyens légèrement plus élevés que ceux des hommes (7 019 $ contre 6 856 $), probablement parce qu'elles ont reçu des prestations sociales ainsi que des crédits et déductions d'impôt pour leurs enfants.

En général, les femmes salariées économiquement faibles ont tendance à être beaucoup plus défavorisées économiquement que les hommes dans la même situation. Si nous examinons la répartition de ces hommes et de ces femmes au sein des groupes de revenu familial, nous voyons que les femmes sont un peu plus concentrées dans les catégories de revenu inférieur (moins de 10 000 $) alors que les hommes le sont plutôt dans les catégories de revenu supérieur (20 000 $ et plus) (graphique 3.5). Certes, par définition, les salariés à faible revenu, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, sont économiquement faibles. Cependant, dans la mesure où l'on retrouve une hiérarchie des revenus parmi les salariés économiquement faibles, les hommes se situent plutôt au sommet et les femmes plutôt à la base.



> *Si quelque chose arrive au cours du mois et qu'on ne peut plus suivre... on en a pour quatre mois avant de pouvoir retomber sur ses pieds... quelquefois je pense que ce n'est pas juste... je travaille pour obtenir chaque petite chose... et on dirait qu'il n'y a jamais assez... si j'avais seulement un peu plus d'argent... les choses seraient beaucoup plus faciles... je vais peut-être me chercher un emploi à temps partiel cet automne...*
>
> *Mère seule avec deux enfants, fonctionnaire, Nouvelle-Écosse*

L'ÉCART DE PAUVRETÉ CHEZ LES SALARIÉS ÉCONOMIQUEMENT FAIBLES

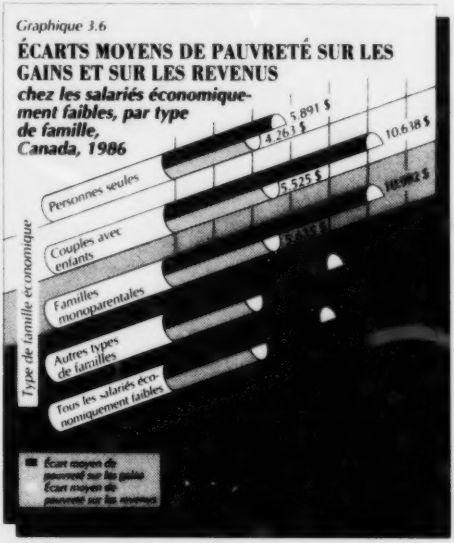
Dans toute analyse de la pauvreté, il est utile de déterminer non seulement combien de personnes vivent en dessous du seuil de pauvreté, mais également **dans quelle mesure** leurs revenus se situent en dessous de ce seuil. L'écart de pauvreté représente la différence entre les revenus effectifs des personnes pauvres et le seuil de la pauvreté. Il est également utile de savoir si cet écart n'est pas plus important chez certains types de familles. Enfin, il est utile de savoir dans quelle mesure les revenus sont insuffisants à l'échelle de l'ensemble de la société — c'est-à-dire l'écart global de pauvreté qui nous indique combien il faudrait au total de dollars pour éliminer la pauvreté au Canada. Nous nous intéressons ici à l'écart de pauvreté chez les personnes pour qui la pauvreté est liée au marché du travail, telles que nous les avons définies au début de ce chapitre. Nous examinerons tout d'abord cet écart en fonction des gains et des revenus totaux (qui englobent les transferts gouvernementaux), puis nous ventilerons les données par type de famille[11].

L'écart **moyen** de pauvreté pour les salariés économiquement faibles était en 1986 de 4 843 $. Cela signifie qu'au Canada, les familles des salariés économiquement faibles disposaient de revenus en moyenne inférieurs de près de 5 000 $ au seuil de pauvreté (graphique 3.6). Cette moyenne fluctue selon les types de familles et c'est chez les familles monoparentales que l'on trouve l'écart le plus important, soit 5 635 $. Le manque à gagner était environ deux fois plus important lorsque les calculs ne tenaient compte que des gains (et non de l'ensemble des revenus). Cela signifie que les salariés économiquement faibles tirent une bonne partie de leurs revenus de sources autres que leur emploi. Cette

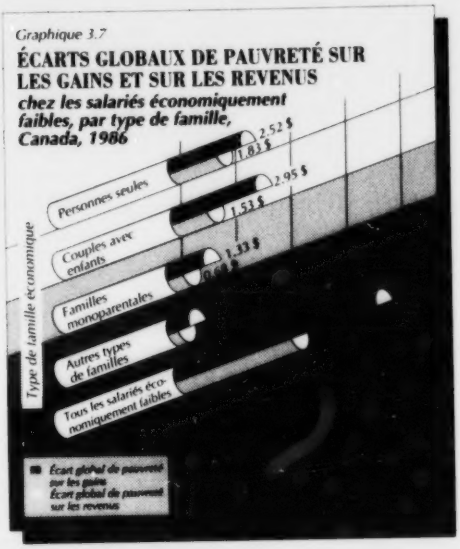
Graphique 3.6

ÉCARTS MOYENS DE PAUVRETÉ SUR LES GAINS ET SUR LES REVENUS

chez les salariés économiquement faibles, par type de famille, Canada, 1986



analyse nous amène à nous demander si les politiques conçues pour résorber la pauvreté chez les salariés devraient chercher à améliorer les gains provenant d'un emploi ou les autres revenus, et plus spécialement les transferts gouvernementaux. Ces questions sont reprises plus en détail un peu plus loin dans cette étude.



L'écart global de pauvreté sur les gains représente la différence entre l'ensemble des revenus d'emploi des salariés économiquement faibles et le total des revenus correspondant au seuil de pauvreté. En 1986, il aurait fallu 7,7 milliards de dollars pour combler cet écart, c'est-à-dire pour amener tous les salariés économiquement faibles au seuil de pauvreté (graphique 3.7). Toutefois, les paiements de transferts gouvernementaux se sont élevés au total à 3,19 milliards de dollars, ce qui a ramené l'écart global de pauvreté sur les gains des salariés économiquement faibles à 4,5 milliards de dollars. Ce chiffre, qui correspond à l'écart global de pauvreté sur les revenus, est réparti comme suit : 1,83 milliard de dollars pour les individus seuls, 1,53 milliard de dollars pour les couples avec enfants, 0,68 milliard de dollars pour les parents uniques et 0,45 milliard de dollars pour les autres types de familles.

> *« ... pour le salaire, je ne suis pas très exigeante... tout ce que je veux, c'est ne pas tomber en dessous du seuil de pauvreté... avec ma famille, il me faut environ 8 $ à 10 $ de l'heure pour y arriver... je crois qu'on se débrouillerait assez bien avec une somme pareille... juste une fois dans ma vie... ne plus vivre sous le seuil de pauvreté... »*
>
> *Mère seule avec deux enfants,*
> *Nouvelle-Écosse*

EN RÉSUMÉ

En 1986, un peu moins d'un dixième de la main-d'œuvre canadienne était classée comme économiquement faible et le taux de pauvreté chez les salariés économiquement faibles était légèrement plus élevé chez les femmes. Les femmes représentaient par ailleurs 46 % des salariés économiquement faibles.

Trente pour cent environ des salariés économiquement faibles (383 000 personnes) ont travaillé à temps plein durant toute l'année sans pour autant sortir de la pauvreté. Un peu plus d'un cinquième des femmes salariées classées comme économiquement faibles ont travaillé à temps plein durant l'ensemble de l'année. Les personnes qui ont occupé un emploi pendant une partie de l'année seulement ou qui ont travaillé à temps partiel sont proportionnellement beaucoup plus nombreuses chez les salariés économiquement faibles que les personnes qui ont travaillé à temps plein toute l'année.

Au Canada, le nombre de femmes salariées économiquement faibles a augmenté de 160,4 % entre 1971 et 1986, c'est-à-dire bien plus vite que chez les hommes, pour lesquels cette augmentation a été de 28,3 %. Le nombre total de personnes salariées économiquement faibles a augmenté très sensiblement au cours de cette période, mais la part prise par les femmes au sein de ce groupe de plus en plus nombreux est passée de 29,9 % à 46,4 %.

Le taux de pauvreté chez les femmes salariées était plus élevé en 1986 qu'au début des années 70, alors que le taux de pauvreté chez les hommes salariés avait légèrement baissé.

La probabilité qu'une personne salariée connaisse la pauvreté est d'autant plus élevée qu'elle réunit les caractéristiques suivantes : moins de 25 ans, niveau de scolarité inférieur à une neuvième année, immigration récente au Canada, personne seule ou vivant au sein d'une famille monoparentale, résidence à l'extérieur de l'Ontario, appartenance à une famille ne comptant que sur un seul salaire et périodes de chômage occasionnelles.

Les personnes qui travaillent dans le secteur des services — secteur dominé par les femmes — courent bien plus de risques de connaître la pauvreté que les hommes ou les femmes qui exercent d'autres professions.

Parmi les salariés économiquement faibles, la situation des femmes est bien pire que celle des hommes.

Au Canada, l'élimination totale de l'écart de pauvreté liée au marché du travail aurait coûté 4,5 milliards de dollars de plus en 1986. Ce coût se serait élevé à 0,68 milliard de dollars pour les parents seuls qui ont un travail rémunéré.

NOTES (Chapitre 3)

1. Pour une analyse détaillée du concept de pauvreté liée au marché du travail et d'une gamme de mesures positives éventuelles, voir : Robert Taggart, *Hardship : The Welfare Consequences of Labour Market Problems : A Policy Discussion Paper* (Kalamazoo, Michigan : W.E. Upjohn Institute For Employment Research, 1982).
2. Les analyses statistiques basées sur la famille désavantagent généralement les femmes parce que les données sur la pauvreté des femmes y sont souvent occultées. Les intérêts individuels des femmes sont mieux servis lorsqu'on prend l'individu plutôt que la famille comme unité d'analyse. Les chercheurs utilisent généralement les bandes de microdonnées sur les *revenus des familles économiques*. Nous avons préféré nous servir des bandes relatives aux particuliers, l'Enquête sur les finances des consommateurs, parce que nous voulions obtenir des chiffres sur les personnes pauvres et non pas sur les familles économiques. Même si le concept de pauvreté s'appuie sur le revenu des familles économiques, nous avons utilisé les chiffres sur le nombre de salariés économiquement faibles, hommes ou femmes, qui, bien sûr, en grande majorité, font partie de familles.
3. Pamela White, *Les femmes autochtones : un aperçu statistique* (Ottawa : Secrétariat d'État du Canada, 1985); Ian McDowell et Ed Praught, *Rapport de l'Enquête sur la santé et l'incapacité au Canada, 1983-1984* (Ottawa : Statistique Canada, 1986).
4. À cet égard, notre démarche diffère de celle adoptée dans les autres études qui utilisent des mesures plus classiques de la pauvreté des salariés, prenant comme référence l'ensemble de la population, et non pas simplement la main-d'œuvre, pour mesurer la pauvreté. Nous pensons que le pourcentage de la main-d'œuvre qui vit dans la pauvreté donne une meilleure indication de la pauvreté liée au marché du travail.
5. Paradoxalement, les taux de pauvreté chez les salariés à temps plein et à temps partiel sont légèrement inférieurs pour les femmes même si le taux global de pauvreté chez les salariés est légèrement plus élevé pour celles-ci. Cela s'explique par la différence de représentation des hommes et des femmes au sein de chaque secteur de la main-d'œuvre. Les femmes salariées sont réparties plus ou moins également parmi les personnes qui travaillent à temps partiel et celles qui travaillent à temps plein durant toute l'année, alors que les deux tiers environ des hommes travaillent à temps plein toute l'année.
6. Conseil national du bien-être social, *Profil de la pauvreté 1988* (Ottawa : 1988), p. 42.

7. Voir le chapitre un au sujet de la définition des chefs de famille et de la nature sexiste de cette définition.
8. Un petit pourcentage (5,7 %) vit au sein de familles où personne n'a de revenus d'emploi. C'est cette réalité que recouvre la catégorie « autres » du tableau 3.7. Le fait qu'il existe des salariés économiquement faibles n'ayant aucun revenu d'emploi donne à penser que certaines personnes sont effectivement intégrées à la main-d'œuvre, sans recevoir de salaire. Il pourrait s'agir notamment de personnes qui travaillent dans une ferme familiale, de propriétaires de petites entreprises qui n'ont pas de revenus propres, ou de salariés qui ont été employés durant une brève période de l'année de l'enquête mais qui n'ont été payés que l'année suivante.
9. La notion de chômage ne signifie pas simplement que l'on ne travaille pas. Elle correspond ici à une forme précise d'inactivité professionnelle dans la mesure où, pour être classée comme en chômage, une personne doit non seulement ne pas travailler contre rémunération mais doit aussi **rechercher du travail**. Voir la note 5 du chapitre un.
10. Ce dernier chiffre doit être traité avec prudence puisque l'échantillon sur la base duquel il a été établi est très restreint.
11. Comme nous examinons les revenus des familles économiques et non pas les revenus des particuliers, nous nous basons ici sur Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs, Bandes de microdonnées publiques : Revenu des familles économiques, 1986.
12. Calculs effectués par les services analytiques de Bien-être social Canada, d'après Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs, bandes de microdonnées publiques : Revenu des particuliers, 1986.

PREMIÈRE PARTIE: THÉORIE, DESCRIPTION ET ANALYSE

L'IMPORTANCE DES REVENUS D'EMPLOI

À l'évidence, il est essentiel de comprendre ce qui se passe sur le marché du travail pour pouvoir comprendre la pauvreté. Les revenus que procure un emploi ont une importance cruciale non seulement parce qu'ils permettent d'obtenir un niveau de vie acceptable mais aussi parce que l'emploi et les revenus que l'on en tire sont une source de prestige et d'estime de soi. Les salariés économiquement faibles ne subissent donc pas seulement les conséquences économiques de l'insuffisance de leurs gains mais aussi l'humiliation qui va de pair avec leur situation d'économiquement faibles.

« *... mon travail fait partie de moi-même... bien sûr, c'est dur parfois... je m'inquiète au sujet des enfants... je me demande si je vais arriver à payer les factures... si je vais garder mon emploi... mais c'est important de pouvoir dire que je travaille... et de dire à mes enfants que je suis capable de les prendre en charge...*

Mère seule, commis dans la fonction publique fédérale, Nouvelle-Écosse »

L'emploi étant une source importante de relations humaines, l'accès limité au marché du travail restreint d'autant la vie sociale d'une personne. Les interactions sociales peuvent également être conditionnées par le type d'emploi occupé. En cantonnant des gens dans des postes mal rémunérés et dénués de prestige social — une condition qui est souvent le lot des femmes — on les empêche d'accéder au statut social fréquemment associé (à tort ou à raison) aux emplois mieux rémunérés. Les emplois sans issue et mal payés engendrent souvent un fort taux d'absentéisme et de roulement de personnel ainsi qu'une faible productivité — autant de phénomènes qui empêchent les personnes concernées d'avoir des promotions et qui, donc, les lient à ce type de travail ou contribuent à les faire passer constamment d'un emploi mal payé à un autre.

Certains types d'emplois permettent cependant aux personnes qui les occupent d'acquérir des compétences et des connaissances qui peuvent augmenter leur potentiel de rémunération future. Ils favorisent la formation en cours d'emploi (structurée ou non) et l'acquisition d'informations sur d'autres perspectives d'emploi. De plus, ils permettent aux salariés de montrer aux employeurs qu'ils sont résolus à travailler et capables de conserver un poste.

Enfin, les revenus d'emploi sont importants parce que la société estime que les gens doivent gagner leurs revenus plutôt que de les recevoir sous forme de paiements de transfert. Cette perception est répandue aussi bien chez les contribuables que chez les bénéficiaires de ces paiements. Nous avons souvent entendu des femmes pauvres nous affirmer qu'elles seraient heureuses de pouvoir cesser de dépendre de l'assistance sociale, si seulement on leur en offrait la possibilité.

GAIL
(Saskatchewan)

Gail a un peu plus de trente ans et élève seule ses deux enfants âgés de huit et dix ans. Elle est séparée depuis plusieurs années et son ex-mari vit maintenant avec une autre femme, qui a elle-même trois enfants. Il consacre du temps aux enfants mais n'a pas les moyens de verser une pension alimentaire. Gail s'est inscrite à l'assistance sociale dès sa séparation mais elle travaillait à temps partiel deux jours par semaine pour une entreprise de photocopie. Voilà deux ans, elle a décidé de devenir plus indépendante et s'est inscrite à un programme de formation qui a pour but d'aider les femmes à ne plus dépendre de l'assistance sociale et à se trouver du travail. Afin de pouvoir trouver un emploi, elle a déménagé dans une petite localité rurale et travaille maintenant comme commis dans une petite entreprise. Son employeur la paie un peu plus que le salaire minimum mais son revenu est inférieur à ce que lui verserait l'assistance sociale. Elle a la chance de bénéficier, par son emploi, d'une certaine assurance médicaments et soins dentaires. Cependant, elle a de la difficulté à faire face aux dépenses supplémentaires comme les fournitures scolaires, et ne peut se permettre de faire garder ses enfants lorsqu'ils sont malades. Elle loue une maison mobile de deux chambres mais elle est inscrite sur une liste d'attente pour obtenir un logement subventionné. Même si elle dispose maintenant de moins d'argent qu'auparavant, Gail est déterminée à ne plus jamais dépendre de l'assistance sociale.

Manifestement, les revenus d'emploi jouent un rôle majeur aussi bien sur le plan social que sur le plan économique. D'où il importe de comprendre pourquoi le marché du travail n'offre pas à une portion notable de la population des possibilités de rémunération permettant d'échapper à la pauvreté, sinon de parvenir à un niveau de vie acceptable.

LES OBSTACLES SYSTÉMIQUES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

LA DISCRIMINATION SEXUELLE DANS LA RÉMUNÉRATION ET DANS L'EMPLOI

La discrimination est un facteur central qui influe à la fois sur la rémunération des femmes et sur leurs possibilités d'emploi. Si l'on se fie aux données du recensement de 1986, le revenu que les femmes ont tiré de leur emploi représente 55,6 % du revenu des hommes par rapport à l'ensemble des salariés et 65,6 % par rapport aux salariés à temps plein travaillant toute l'année[1]. Le fait que cet écart résiduel dans les salaires reflète dans une certaine mesure des pratiques discriminatoires constitue un objet de controverse qui a fait l'objet de très nombreuses analyses empiriques[2]. La controverse tient notamment à la difficulté de déterminer si les différences qu'on relève dans des éléments comme les heures de travail, l'expérience, la profession et le secteur industriel dans lequel elle est exercée résultent de choix ou d'une discrimination. Comme nous l'avons vu dans les deux premiers chapitres, même lorsque les femmes peuvent faire des choix, ceux-ci sont fortement limités par les responsabilités domestiques qu'elles assument.

Nonobstant cette controverse, on s'accorde assez largement à reconnaître qu'une partie au moins de l'écart dans les revenus d'emploi est la marque d'une discrimination qui s'opère à **l'intérieur** du marché du travail. Quoi qu'il en soit, les différences relevées dans les facteurs qui déterminent la rémunération (nombre d'heures de travail, expérience du marché du travail, secteur industriel et profession) reflètent également des éléments discriminatoires qui prennent souvent leur origine à l'extérieur du marché du travail. Les différences constatées peuvent trouver leur origine dans la répartition inégale des tâches

ménagères et de la responsabilité des enfants, ou encore dans des stéréotypes véhiculés à l'école ou au sein de la famille même.

> « *... c'est dégoûtant le genre d'emploi que l'on donne aux femmes... serveuses ou vendeuses... et puis on les paie à des tarifs ridicules et on dit qu'elles ne sont pas qualifiées... même les caissières de banque sont mal payées... et si vous avez la charge d'une famille, vous ne pouvez pas joindre les deux bouts avec de tels salaires...*
>
> *Mère seule occupant un emploi temporaire, qui cherche à ne plus dépendre de l'assistance sociale, Nouvelle-Écosse* »

S'appuyant sur la masse considérable de recherches effectuées sur les causes des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, un document du gouvernement de l'Ontario, le *Livre vert sur l'équité en matière de salaire*[3], a établi que l'écart de salaire de 0,38 constaté en 1982 (c.-à-d. 1 moins le rapport de 0,62 entre les revenus d'emploi à temps plein des hommes et des femmes) pouvait être attribué aux facteurs suivants :

- les différences dans le nombre d'heures effectuées (0,16);
- des éléments comme l'expérience, le niveau de scolarité et la syndicalisation (0,05 à 0,10);
- la ségrégation professionnelle (0,10 à 0,15);
- la discrimination salariale au sein d'un même établissement ou d'une même profession rigoureusement définis (0,05).

Cette analyse met en lumière l'importance que peuvent revêtir certaines politiques et les faiblesses de certaines autres pour ce qui est d'accroître les possibilités d'emploi et de rémunération des femmes. Les limites des politiques classiques reposant sur le principe du salaire égal pour un **travail égal** sont particulièrement évidentes, puisque ces politiques ne touchent qu'une petite portion (0,05) de l'écart entre les salaires, celle qui tient à la discrimination salariale au sein d'un même établissement et d'une profession rigoureusement définis. Les politiques d'égalité des chances en matière d'emploi (y compris les programmes d'action positive) peuvent faire sentir leurs effets sur une plus grande échelle parce qu'elles touchent la principale portion de l'écart salarial (0,10 à 0,15), c'est-à-dire celle qui tient au fait que l'on cantonne les femmes dans les emplois les moins rémunérés. De la même façon, ce

sont les politiques qui prônent une rémunération égale pour un **travail de valeur égale** (souvent appelées politiques sur le travail de valeur comparable aux États-Unis et politiques d'équité salariale au Canada) qui offrent les meilleures possibilités de faire évoluer la situation parce qu'elles autorisent des comparaisons entre des métiers par ailleurs différents. Leur portée est cependant gravement limitée par le fait qu'elles ne peuvent actuellement porter que sur des comparaisons au sein d'un même établissement. C'est là une limite particulièrement importante car nombre d'emplois faiblement rémunérés et dominés par les femmes se trouvent dans des établissements qui n'emploient que des femmes (comme les garderies) et où il n'existe pas de groupes professionnels masculins avec lesquels des comparaisons pourraient être établies. Les constatations empiriques sur l'écart entre les revenus d'emploi des hommes et des femmes font par ailleurs ressortir les limites inhérentes aux politiques qui traitent de la question de la discrimination sur le marché du travail. Une bonne partie de l'écart découle en effet de contraintes extérieures au marché du travail ainsi que de l'incapacité ou de la réticence des employeurs à tenir compte de l'évolution des structures familiales. C'est pourquoi les politiques relatives aux services de garde, à l'élaboration de nouvelles formules de travail, à la sécurité du revenu, ainsi que les politiques fiscales et les mesures en faveur des familles (que l'on examinera au chapitre sept) revêtent une telle importance.

LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE PAR SEXE

> « *... c'est intéressant... on entend beaucoup parler de la nécessité d'acquérir de l'expérience, et de la différence que ça fait lorsque vient le moment de trouver un emploi... mais j'ai accumulé beaucoup d'expérience dans des emplois mal payés... j'ai travaillé la majeure partie de ma vie... mais ça ne semble pas m'aider à me sortir de cette situation...*
>
> *Vendeuse dans un commerce de détail, Saskatchewan* »

S'il existe un écart de rémunération entre les hommes et les femmes, c'est notamment parce que ces dernières se trouvent cantonnées dans des métiers mal payés. En 1981, 59,2 % des femmes occupaient un emploi de bureau (35,2 %) ou un emploi dans le secteur des

ventes (9 %) ou des services (15 %). Ces pourcentages élevés représentent en fait une légère **augmentation** par rapport à 1951 où un total de 58,4 % des femmes occupaient un emploi de bureau (30,1 %) ou un emploi dans le secteur des ventes (8,8 %) ou des services (19,5 %) (tableau 4.1).

TABLEAU 4.1 : Répartition, en pourcentages, de la main-d'oeuvre féminine, selon la profession, Canada, années choisies entre 1951 et 1981

Profession	1951	1961	1971	1981
Gestion, administration		3,3		5,2
Sciences naturelles, génie		0,4		1,1
Sciences sociales		0,7		2,0
Religion		0,6		0,2
Enseignement		7,3		6,0
Médecine et santé		8,6		8,4
Arts plastiques et décoratifs		1,1		1,4
Travail de bureau		30,6		35,2
Ventes		8,4		9,0
Services		19,5		15,0
Agriculture		4,3		2,2
Autres professions du secteur primaire		0,0		0,2
Industries de transformation		2,7		2,1
Usinage des matières premières et fabrication de produits		7,2		5,1
Construction		0,2		0,3
Transports		0,1		0,6
Autres		2,7		2,3
Profession non déclarée		2,4		3,6
Toutes les activités		100,0		100,0

Note : Certains chiffres ont pu être arrondis.
Source : Alice Nakamura et Masao Nakamura, « Une vue d'ensemble des études sur le comportement des Canadiennes sur le marché du travail », dans *Le travail et le salaire : le marché du travail au Canada*, W. Craig Riddell, éd. (Toronto : University of Toronto Press, 1985), p. 204.

Les femmes constituent 43,3 % de l'ensemble des salariés; cependant, elles sont surreprésentées parmi le personnel de bureau (78,9 %) ainsi que dans les emplois des secteurs des ventes (45,4 %) et des services (54,9 %) (tableau 4.2)[4]. Dans ces emplois, les salaires moyens s'élevaient à 13 885 $, 16 284 $ et 11 270 $ respectivement par rapport à une moyenne de 18 910 $ pour l'ensemble des professions[5]. De plus, aussi faibles soient-ils, ces salaires moyens minimisent la ségrégation professionnelle réellement imposée aux femmes. L'imprécision des groupements professionnels du tableau 4.1 masque en effet une ségrégation particulièrement marquée **au sein de** chaque groupe; de fait, les femmes y sont concentrées dans les postes les moins payés. Par exemple, en gestion et administration, les femmes occupent plutôt les postes administratifs que les postes de direction; dans le secteur de l'enseignement, elles détiennent les postes les moins bien rémunérés de l'enseignement dans les écoles primaires et non pas les postes mieux payés de direction des établissements d'enseignement; dans le secteur de la médecine et de la santé, elles sont plutôt infirmières que médecins. Cette ségrégation des femmes dans des emplois qui ressemblent au travail non rémunéré qu'elles effectuent à la maison (nettoyer, élever des enfants et les éduquer, prendre soin de leur santé) contribue à dévaloriser leurs activités professionnelles.

Même s'il est difficile d'établir des comparaisons précises entre ces données et celles des années précédentes, certains récents éléments peuvent donner à penser que la ségrégation professionnelle va légèrement en décroissant. En fait, c'est surtout dans les emplois bien payés des secteurs scientifiques, administratifs et de la gestion que l'augmentation du nombre de femmes est le plus marquée (tableau 4.3). Or, ces emplois ne représentent qu'une petite portion de la totalité et ne constituent pas une possibilité réaliste de promotion professionnelle pour la plupart des femmes — et certainement pas pour les salariées économiquement faibles. Le tableau 4.1, qui montre la répartition de la main-d'œuvre féminine par catégories professionnelles, le révèle très clairement. En 1951, 4,2 % seulement de la main-d'œuvre féminine occupaient des emplois bien rémunérés dans les domaines scientifique, administratif et de la gestion. Même si cette proportion a plus que doublé entre 1951 et les années 80, les femmes qui ont ce genre d'emploi ne représentent toujours qu'un peu plus de 8 % de la main-d'œuvre féminine.

TABLEAU 4.2 : Revenu moyen d'emploi* par principale catégorie professionnelle et par sexe, Canada, 1985

Catégorie professionnelle	Revenu d'emploi moyen		Revenu des femmes en % du revenu des hommes	% de femmes dans chaque catégorie professionnelle
	Hommes	Les deux**		
Gestion, administration	37 939	32 664	31,8	
Sciences naturelles, génie	30 756	28 828	17,7	
Sciences sociales	34 938	23 757	58,4	
Religion	16 975	16 045	20,9	
Enseignement	33 009	24 973	62,4	
Médecine et santé	46 679	24 050	79,0	
Arts, littérature, loisirs	18 945	15 984	43,0	
Personnel de bureau	18 147	13 885	78,9	
Ventes	21 840	16 284	45,4	
Services	16 028	11 270	54,9	
Agriculture	11 986	10 764	21,2	
Pêche, trappe, domaines connexes	14 867	14 045	9,4	
Sylviculture et exploitation des bois	18 783	17 945	6,7	
Exploitation minière, pétrolière et gazière	25 944	25 789	2,3	
Industries de transformation	21 498	18 623	24,8	
Usinage	22 717	22 034	7,4	
Fabrication, assemblage et réparation	21 633	19 084	24,2	
Construction	19 685	19 502	2,6	
Transport	22 076	21 186	8,1	
Manutention de matériaux	17 825	16 116	24,2	
Autres	25 261	22 284	22,4	
Non précisé	14 098	13 263	18,5	
Total de toutes les catégories	23 411	18 910	43,4	

Notes : * Pour les personnes qui ont déclaré un revenu d'emploi et indiqué le nombre de semaines durant lesquelles elles ont travaillé.
** Revenu moyen des salariés femmes et hommes pondéré par le nombre d'employés.

Source : Morley Gunderson, *Revenu d'emploi*, 1986, Série le Canada à l'étude (Ottawa : Statistique Canada, 1989), n° de cat. 98-129.

TABLEAU 4.3 : Pourcentage de femmes dans l'ensemble de la main-d'oeuvre, selon la profession, Canada, années choisies entre 1951 et 1981

Profession	1951	1961	1971	1981
Gestion, administration		10,4		25,0
Sciences naturelles, génie		4,8		13,9
Sciences sociales		29,4		50,8
Religion		28,9		26,5
Enseignement		64,4		59,4
Médecine et santé		72,1		77,6
Arts plastiques et décoratifs		31,2		39,5
Travail de bureau		61,0		77,9
Ventes		32,0		42,1
Services		46,7		52,7
Agriculture		11,7		22,7
Autres professions du secteur primaire		0,3		4,5
Industries de transformation		13,7		22,1
Usinage des matières premières et fabrication de produits		17,9		20,0
Construction		0,8		2,0
Transports		0,6		6,5
Autres		13,6		20,4
Profession non déclarée		26,0		42,7
Toutes les activités		27,3		40,0

Source : Alice Nakamura et Masao Nakamura, « Une vue d'ensemble des études sur le comportement des Canadiennes sur le marché du travail », dans *Le travail et le salaire : le marché du travail au Canada*, W. Craig Riddell, éd. (Toronto : University of Toronto Press, 1985), p. 210.

Le niveau de scolarité plus élevé des femmes qui détiennent des diplômes leur ouvrant la porte de domaines comme le droit, la médecine et l'administration des affaires se traduit par une augmentation de la représentation des femmes dans ces catégories professionnelles mieux rémunérées[6]. Entre 1966 et 1981, le nombre de femmes inscrites à des programmes d'études universitaires a doublé, passant de 18 % à 37 %. En 1981, les femmes représentaient 50 % des personnes détenant un baccalauréat ou un diplôme équivalent sur le plan

professionnel, et leur représentation au nombre des personnes qui ont obtenu un doctorat a triplé entre 1966 et 1981. En pourcentage, des progrès ont effectivement été réalisés dans des domaines professionnels comme le droit, la médecine et l'administration des affaires et même dans des bastions traditionnellement masculins comme le génie et les sciences. Ces progrès ont toutefois été moins spectaculaires en nombre absolu.

BARBARA
(Nouvelle-Écosse)

Barbara approche de la quarantaine et élève seule ses deux adolescents. Elle est divorcée et ne reçoit aucune aide de son ex-mari. Elle a occupé plusieurs emplois lorsque ses enfants étaient jeunes et elle fait vivre sa famille depuis sa séparation. Elle a travaillé par roulement comme garde de sécurité durant sept ans, mais elle a abandonné cet emploi quand elle a constaté que ses enfants avaient besoin qu'elle soit plus souvent à la maison. Après avoir bénéficié de l'assistance sociale pendant deux ans, elle a repris ses études et a obtenu un diplôme de secrétaire médicale. Elle a immédiatement été engagée, dans le cadre d'un programme de formation du gouvernement provincial, comme secrétaire dans un centre de services sociaux. Elle a ainsi travaillé plus d'un an au salaire minimum. Plus tard, elle a été classée comme employée temporaire et a touché un salaire légèrement supérieur durant trois ans avant de devenir permanente. Barbara détestait dépendre de l'assistance sociale mais elle estime qu'elle n'avait alors pas le choix. Elle a pris des pensionnaires pour arrondir ses fins de mois. Elle a contracté des dettes lorsqu'elle a commencé à travailler au salaire minimum et qu'elle a cessé de bénéficier de l'assistance sociale. Cette année, elle aura gagné pour la première fois près de 19 000 $, soit 7 000 $ de plus que l'an dernier. Cependant, elle parvient encore tout juste à joindre les deux bouts. Elle envisage de chercher un emploi à temps partiel supplémentaire pour pouvoir rembourser plus facilement les dettes qu'elle a accumulées quand ses revenus étaient moins réguliers.

Cette élévation du niveau de scolarité des femmes profite peut-être à certaines d'entre elles mais dans l'ensemble son effet demeure limité puisque les revenus d'emploi des femmes ayant un diplôme universitaire continuent de se situer approximativement au niveau de ceux des hommes qui ont un diplôme de fin de secondaire[7]. Par ailleurs, la plupart des personnes économiquement faibles n'ont pas un niveau

de scolarité poussé et celles qui poursuivent leurs études (souvent des parents uniques qui suivent des cours à temps partiel dans des collèges d'enseignement général et professionnel) ont souvent dû demander des prêts et se retrouvent avec des dettes substantielles au terme de leurs études. Les programmes de prêt aux étudiants ont en général été conçus pour les jeunes gens qui viennent de sortir de l'école secondaire, qui sont souvent célibataires et ont rarement des personnes à charge ou d'autres dettes. Donc, dans la réalité, la plupart des femmes ne profiteront pas des progrès professionnels réalisés par un petit nombre de femmes déjà privilégiées au départ. Il est certain qu'un faible niveau de scolarité est un des facteurs déterminants de pauvreté chez les salariés, tant hommes que femmes; aussi doit-on mettre l'accent sur l'accès à l'éducation et à la formation et toute initiative prise en ce sens doit être rattachée à une évolution dans la nature même de l'emploi.

LA DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES AUTOCHTONES, DES MINORITÉS RACIALES ET DES PERSONNES HANDICAPÉES

> « *... si on n'arrive pas à travailler pour la bande... c'est difficile de trouver un emploi... on a peu de chances de trouver du travail dans un magasin des villes avoisinantes... ils n'engagent pas d'Autochtones...*
>
> *Femme autochtone occupant un emploi de bureau à temps partiel pour la bande, Ontario* »

Nous avons vu que la discrimination salariale et la ségrégation professionnelle contribuent au fait que les femmes soient faiblement rémunérées et aient peu d'avantages sociaux, donc à la pauvreté de certaines salariées. Diverses recherches, et notamment les travaux de la Commission Abella, ont également conclu que les peuples autochtones, les minorités raciales (souvent appelées « minorités visibles ») et les personnes handicapées sont particulièrement désavantagés sur le marché du travail, en partie à cause de la discrimination salariale et de la ségrégation professionnelle. Le gouvernement fédéral a donc pris à l'intention de ces groupes, comme à l'intention des femmes, des

mesures pour leur offrir des chances d'emploi égales (programmes d'action positive) dans les secteurs de compétence fédérale.

Il est important de souligner que la catégorie « femmes » ne recouvre pas un groupe homogène. En effet, les femmes sont loin de toutes avoir le même niveau de scolarité ou la même expérience du marché du travail, sans compter les différences liées aux secteurs où elles travaillent ou aux professions qu'elles exercent — d'où des écarts importants sur le plan des gains, de l'emploi et des taux de pauvreté. Les femmes peuvent être doublement défavorisées lorsqu'elles appartiennent à un des groupes désignés — Autochtones, minorités raciales et personnes handicapées — ou à d'autres groupes victimes de discrimination. Or, un tiers environ des femmes vivant au Canada sont des immigrantes ou des membres d'une minorité raciale.

On ne choisit pas de prendre des mesures anti-discriminatoires au profit de certains groupes sans un certain degré d'arbitraire. Les autres groupes qui ne bénéficient pas de telles mesures (par exemple les immigrants récents ou les francophones vivant dans des provinces anglophones) peuvent connaître des problèmes similaires. Par ailleurs, certains des membres des groupes désignés vivent mieux que la plupart des gens qui n'appartiennent pas à ces groupes. Ces différences dans la manière dont l'État intervient engendrent parfois des inégalités et des conflits entre les groupes désignés et les autres, ainsi qu'une concurrence entre les groupes désignés. Par ailleurs, pour les minorités raciales, les Autochtones et plus particulièrement pour les personnes handicapées, on ne peut classer des individus au sein d'un groupe donné sans un certain degré de subjectivité qui dépend de la personne chargée d'effectuer ce classement.

Au lieu de désigner des groupes en fonction de caractéristiques personnelles, on pourrait les définir sur la base des caractéristiques du marché du travail qui suscitent le problème. Entre autres grands critères, on pourrait notamment retenir le fait d'être faiblement rémunéré ou d'être victime d'une discrimination salariale ou professionnelle. Il est certain alors qu'on aboutirait à un chevauchement très prononcé entre les personnes qui auraient été retenues en fonction de leurs caractéristiques personnelles et celles qui auraient été choisies sur la base des caractéristiques du marché; de ce point de vue, la méthode fondée sur les caractéristiques personnelles peut paraître plus simple.

Le tableau 4.4 illustre la ségrégation professionnelle dont les quatre groupes désignés font l'objet. Les catégories professionnelles indiquées sont les 13 groupes de « professions d'égalité en matière d'emploi » qui ont été définis pour esquisser une hiérarchie des professions. Alors que les femmes constituaient 44 % de la main-d'œuvre expérimentée en 1986, elles n'occupaient que 17,4 % des postes de gestion de niveau supérieur et 8,1 % des postes d'agents de maîtrise. Par contre, elles sont surreprésentées dans les emplois de bureau et dans le secteur des services. Les Autochtones et les personnes handicapées sont également sous-représentés dans les postes de niveau supérieur et surreprésentés dans les emplois manuels et du secteur des services. Les minorités raciales, quant à elles, sont sous-représentées aux paliers de gestion et dans les postes d'agents de maîtrise.

Les données sur les revenus des personnes handicapées sont encore plus imprécises. Les résultats de l'Enquête sur la santé et l'incapacité au Canada de 1983-1984 révèlent que les personnes handicapées ont en général des revenus particulièrement faibles. Par exemple, en 1983-1984, 63,2 % des personnes handicapées avaient des revenus (incluant les prestations d'invalidité) inférieurs à 10 000 $ par an, contre 43,8 % pour l'ensemble de la population canadienne[8]. Plus le handicap d'une personne est grand et plus son revenu est faible. Les problèmes professionnels des personnes handicapées sont particulièrement graves parce qu'elles doivent souvent faire face à des dépenses supplémentaires pour pouvoir travailler et qu'elles connaissent des problèmes d'accès à leur lieu de travail et d'adaptation de celui-ci à leurs besoins.

Par rapport au taux national de chômage, qui était de 10,3 % en 1986, les taux de chômage étaient spécialement élevés chez les Autochtones (22,7 %) et chez les personnes dont les handicaps limitent les activités professionnelles qu'elles peuvent exercer (20 %)[9]. Chez les femmes et les minorités raciales, les taux de chômage étaient légèrement plus élevés que la moyenne puisqu'ils se situaient à 11,2 % et à 10,8 % respectivement. Ces taux ne tiennent d'ailleurs pas compte du chômage caché, c'est-à-dire des gens qui ont cessé de chercher à s'intégrer à la main-d'œuvre, considérant qu'ils ne trouveront pas d'emploi (les travailleurs découragés). Par exemple, par rapport au taux d'activité moyen qui est de 66,5 %, le taux d'activité des personnes handicapées n'est que de 37,7 %. Quant au taux de participation des femmes handicapées, il est encore plus faible (28,4 %).

TABLEAU 4.4 : Répartition professionnelle* des groupes désignés, Canada, 1986

	Femmes	Autochtones	Minorités visibles	Personnes handicapées
Toutes professions confondues		2,1		5,4
Cadres supérieurs		1,4		1,8
Cadres intermédiaires et autres		1,4		3,3
Professionnels		1,4		3,1
Semi-professionnels, techniciens		2,3		5,0
Surveillants		1,6		6,3
Agents de maîtrise		1,7		6,3
Employés de bureau		1,7		4,2
Vendeurs		1,4		4,8
Employés du secteur des services		2,8		6,4
Artisans et ouvriers spécialisés		1,9		6,4
Ouvriers semi-spécialisés		2,6		8,8
Autres travailleurs manuels		3,0		7,3
Profession non précisée		3,9		4,6

Note : * Pourcentage des personnes appartenant aux catégories désignées.

Source : Les données relatives aux femmes, aux Autochtones et aux minorités visibles sont tirées d'un document d'Emploi et Immigration Canada, *Équité en matière d'emploi — Rapport statistique sur la disponibilité des groupes désignés, Recensement du Canada de 1986, établi à l'intention des employeurs soumis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi et du Programme de contrats fédéraux* (Ottawa : 1989). Les données relatives aux personnes handicapées proviennent du même document et sont basées sur l'Enquête sur la santé et les limitations d'activité de 1986. Les chiffres cités s'appliquent aux personnes de 15 ans et plus qui ont travaillé en 1985 ou en 1986. Les chiffres fournis au sujet des personnes handicapées se rapportent aux personnes âgées de 15 à 64 ans qui ont travaillé à un moment donné entre 1981 et 1986.

LES AVANTAGES LIÉS À L'EMPLOI

LES RÉGIMES DE RETRAITE

La pauvreté des femmes commence avec la faiblesse de leurs revenus d'emploi et se perpétue à leur retraite parce que les pensions sont généralement fonction des gains. Ce problème touche particulièrement les femmes, d'une part parce qu'elles constituent la majorité des

économiquement faibles, et d'autre part parce qu'elles vivent généralement plus longtemps et forment ainsi la majorité des personnes âgées. Ces deux facteurs combinés font que près des deux tiers des personnes âgées pauvres sont des femmes. Or, cette question n'est que rarement abordée dans les études sur la pauvreté liée au marché du travail.

Le Régime de pensions du Canada englobe tout un ensemble assez complexe de programmes publics et privés. Chaque personne âgée de plus de 65 ans a droit au taux de base de la pension de sécurité de la vieillesse, même si les retraités qui disposent de revenus plus importants en perdent une partie sous la forme d'impôts. Les personnes qui n'ont pas des revenus suffisants peuvent bénéficier du supplément de revenu garanti et de l'allocation de conjoint, cette dernière étant également offerte aux personnes âgées de plus de 60 ans dans certaines circonstances. Les personnes qui ont un emploi rémunéré cotisent au Régime de pensions du Canada ou au Régime de rentes du Québec et ont ultérieurement droit à une rente de retraite gouvernementale. Ces avantages sont liés au salaire qu'une personne aura gagné et aux cotisations qu'elle aura versées durant l'ensemble de sa vie active sur le marché du travail. Les salariés peuvent également bénéficier de régimes de retraite supplémentaires offerts par leur employeur. Comme ces derniers sont fondés sur la participation au marché du travail, ils revêtent une importance particulière pour les femmes salariées économiquement faibles.

Le nombre de femmes salariées protégées par un tel regime de retraite d'entreprise est bien inférieur à celui des hommes. En 1984, 30 % de la main-d'œuvre féminine seulement en bénéficiait, contre 42 % de la main-d'œuvre masculine[10]. Cette différence traduit le fait qu'un plus grand nombre de femmes travaillent sans rémunération au sein d'entreprises familiales ou comme employées à temps partiel (et n'ont donc généralement pas droit à de tels régimes). Elle tient aussi au fait que les femmes sont souvent employées par de petites entreprises ou des industries où de tels régimes de retraite sont rares[11]. La piètre qualité des régimes de retraite dans les entreprises, les industries ou les professions qui font surtout appel à une main-d'œuvre féminine prend sa source dans le stéréotype qui veut que les femmes n'aient pas besoin d'un revenu de retraite indépendant parce qu'elles n'ont pas la charge d'une famille et qu'elles sont elles-mêmes à la charge de quelqu'un[12].

Non seulement les femmes bénéficient-elles de régimes de retraite moins favorables mais, de plus, elles sont moins fréquemment protégées par des régimes à rentes forfaitaires pour lesquels les prestations ne dépendent pas du salaire. Ce genre de régime est particulièrement répandu dans le secteur syndiqué qui regroupe surtout des hommes. Les femmes, par contre, sont, dans une mesure disproportionnée, assujetties à des régimes qui sont fonction de la rémunération et dont les prestations dépendent généralement du salaire gagné dans les dernières années d'emploi. Ce type de formule tend à désavantager les femmes puisque leurs revenus d'emploi sont moins importants.

Les femmes touchent par ailleurs fréquemment des prestations de retraite inférieures **dans le cadre même** d'un régime donné de retraite fondé sur la rémunération puisque de tels régimes fonctionnent sur la base d'une combinaison des derniers salaires et des crédits de service (par exemple 2 % des gains en fin de carrière pour chaque année de service), que les femmes n'accumulent pas avec autant de régularité puisqu'elles interrompent plus fréquemment leurs activités professionnelles et changent plus souvent d'emploi. Or, parce qu'elles n'accumulent pas assez de crédits de service, elles sont également moins souvent admissibles à une retraite anticipée subventionnée ou à des conditions spéciales de retrai . Enfin — et surtout — , la faiblesse de la rémunération des femmes (qui tient à des phénomènes de discrimination salariale ou de ségrégation dans des emplois mal payés) ne leur ouvre droit qu'à des prestations de retraite inférieures dans les régimes de retraite basés sur la rémunération passée[13].

« *... quand j'ai été mise à pied, j'ai pensé prendre ma retraite... j'ai 55 ans et j'ai travaillé 21 ans pour la même entreprise... j'ai réuni tous les documents nécessaires... mais j'ai eu trop peur de le faire... je suis trop jeune pour prendre ma retraite... et une retraite de 61 $ par mois, ce n'est vraiment pas suffisant...*

Vendeuse de magasin à rayons en chômage, Ontario »

LES AUTRES AVANTAGES LIÉS À L'EMPLOI

Tout comme pour les prestations de retraite, les femmes ne bénéficient en général pas d'autant d'avantages liés à l'emploi que les hommes (prestations d'invalidité, prestations-maladie, congés payés supérieurs au nombre de semaines réglementaire, indemnité accordée par un tribunal à la suite d'un accident, etc.). Cela tient au fait que les femmes travaillent plus souvent dans des domaines ou pour des industries ou des entreprises qui n'offrent pas d'avantages sociaux. Même lorsqu'elles y ont droit, les femmes en profitent généralement moins parce que nombre de ces avantages sont fonction de la rémunération ou ne sont accessibles qu'au terme d'une certaine période de service. Si, par rapport aux hommes, les femmes accumulent généralement moins d'années de service ou sont moins bien payées, les avantages auxquels elles auront droit seront également inférieurs.

Nombre d'avantages sociaux sont en fait des artifices destinés à minimiser les impôts. En tant que tels, ils profitent essentiellement aux personnes dont les revenus sont élevés et qui sont imposées aux taux marginaux les plus hauts. Puisque les personnes dans ce cas sont surtout des hommes, ils profitent généralement plus que les femmes de ces avantages non imposables.

« *... mon mari a dû se déplacer avec des béquilles durant un mois et demi après avoir glissé sur la glace... nous avons perdu six semaines de paie... heureusement, notre remboursement d'impôt est arrivé à ce moment-là... mais nous pouvions à peine payer notre épicerie... tenez, aujourd'hui, j'ai dans mon sac une ordonnance que je ne peux pas faire exécuter... Mon mari ne prend qu'une semaine de vacances par an... nous avons besoin d'argent supplémentaire... s'il nous faut des pneus pour la voiture ou quelque chose pour la maison, ce supplément tombe à point...*

Vendeuse dans un magasin de détail, mariée, Saskatchewan »

L'importance croissante des avantages liés à l'emploi souligne à quel point les revenus d'emploi sont un élément central de la sécurité à long terme du revenu des femmes. Les revenus d'emploi sont importants non seulement intrinsèquement, à cause du pouvoir d'achat et du pres-

tige qu'ils assurent, mais également à cause des avantages sociaux qui les accompagnent. Ces problèmes se posent avec une acuité particulière pour les femmes économiquement faibles qui exercent un travail indépendant ou qui sont employées à temps partiel puisque nombre d'avantages professionnels ne leur sont pas accessibles. Cette situation prévaut également pour la main-d'œuvre qui est marginalisée dans des travaux de sous-traitance ou dans des emplois de durée limitée.

EN RÉSUMÉ

Les revenus d'emploi sont importants non seulement parce qu'ils débouchent sur un pouvoir d'achat mais aussi parce qu'ils rehaussent la situation sociale d'une personne et qu'ils sont une source de prestige et d'estime de soi. Dans bien des cas, les salariés économiquement faibles n'ont pas ce genre de satisfaction et ne profitent pas non plus des autres avantages qu'offrent les emplois de qualité.

Les difficultés économiques des femmes en général et la pauvreté des femmes salariées résultent principalement de la discrimination salariale et de la ségrégation dont elles font l'objet dans des emplois faiblement rémunérés.

Les femmes peuvent être doublement défavorisées lorsqu'elles appartiennent également à des groupes comme les Autochtones, les minorités raciales ou les personnes handicapées — autant de groupes eux-mêmes désavantagés sur le marché du travail. De fait, dans bien des cas, le marché du travail n'offre pas d'emplois décents (ni même de possibilité d'emploi) raisonnablement rémunérés aux membres de ces groupes.

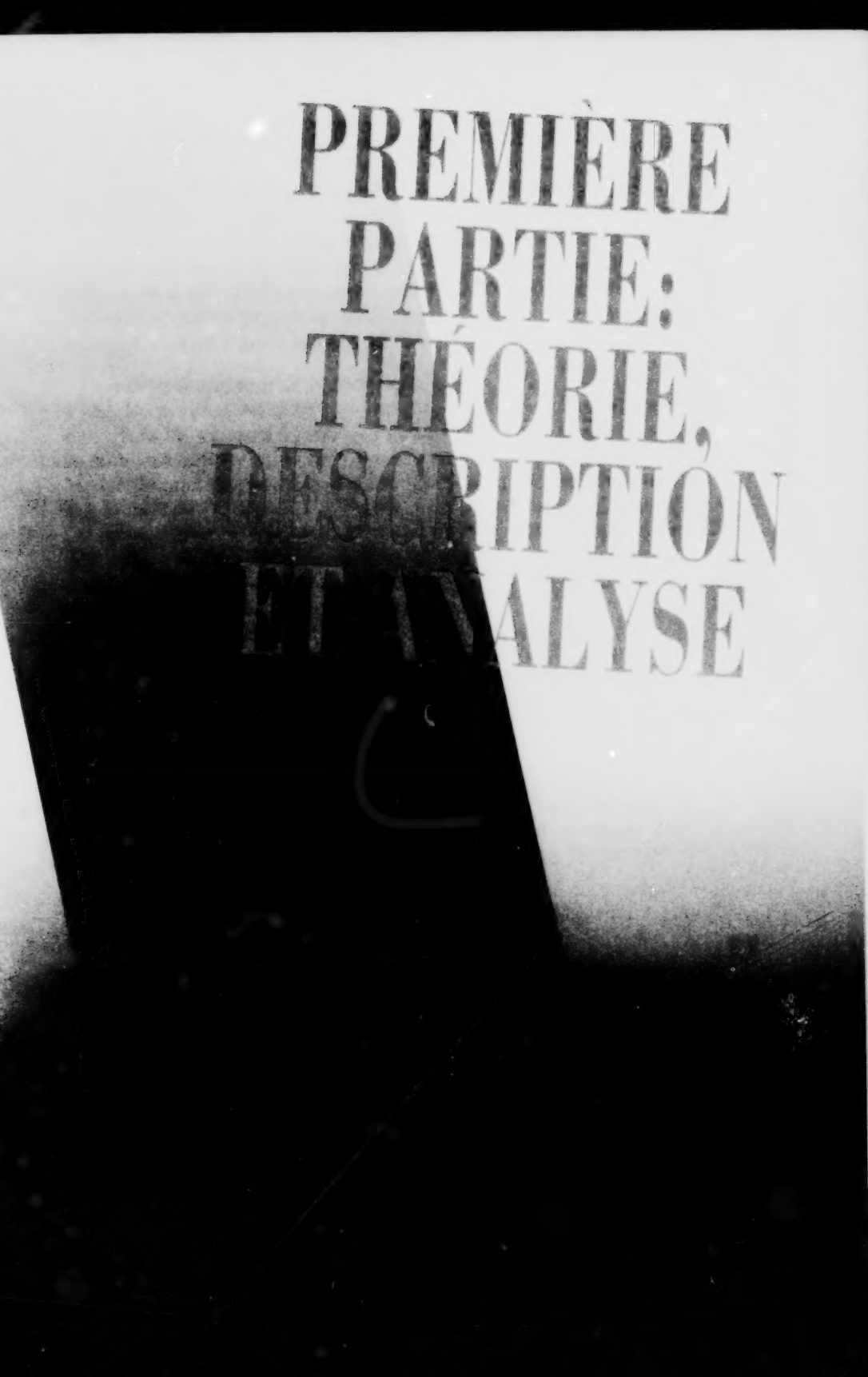
Les difficultés des femmes salariées économiquement faibles sont d'autant plus marquées que les piètres emplois qu'elles occupent ne leur offrent guère d'avantages professionnels puisque ceux-ci sont en général fonction des revenus d'emploi.

NOTES (Chapitre 4)

1. Morley Gunderson, *Revenu d'emploi, 1986*. Série le Canada à l'étude (Ottawa : Statistique Canada, 1989), n° de cat. 98-129.
2. Les études réalisées au Canada sur ce sujet sont résumées dans Morley Gunderson, « Discrimination, égalité des salaires et égalité des chances au sein du marché du travail », dans *Le travail et le salaire : le marché du travail au Canada*, W. Craig Riddell, éd. (Ottawa : Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, 1986), pp. 247 à 301.
3. Ontario, Procureur général et Ministre responsable de la condition féminine, *Livre vert sur l'équité en matière de salaire* (Toronto : 1986).
4. En ce qui concerne les catégories des sciences sociales, de l'agriculture, de l'enseignement et de la médecine et la santé, qui comptent une forte proportion de femmes (tableaux 4.2 et 4.3), il faut se rappeler qu'elles n'emploient qu'un pourcentage relativement faible de l'ensemble de la main-d'œuvre (tableau 4.1).
5. Le rapport négatif entre la proportion de femmes au sein d'un groupe professionnel et la rémunération moyenne à l'intérieur de ce groupe a fait l'objet d'études économétriques qui sont passées en revue dans Donald Treiman et Heidi Hartmann, *Women, Work and Wages* (Washington, D.C. : National Academy Press, 1981), pp. 28 à 32.
6. Les chiffres cités dans ce paragraphe proviennent de Alice Nakamura et Masao Nakamura, « Une vue d'ensemble des études sur le comportement des Canadiennes sur le marché du travail », dans *Le travail et le salaire*, W. Craig Riddell, éd., *supra*, note 2, pp. 227 et 228.
7. Gunderson, *Revenu d'emploi*, *supra*, note 1.
8. Ian McDowell et Ed Praught, *Rapport de l'Enquête sur la santé et l'incapacité au Canada, 1983-1984* (Ottawa : Statistique Canada, 1986), p. 86. Puisque cette enquête n'a pas réuni d'information sur le revenu des personnes non handicapées, nous avons utilisé l'Enquête sur les finances des consommateurs de 1984 pour tous les chiffres canadiens.
9. Canada, Emploi et immigration Canada, *Équité en matière d'emploi : rapport statistique sur la disponibilité des groupes désignés, Recensement du Canada de 1986, établi à l'intention des employeurs soumis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi et du Programme de contrats fédéraux* (Ottawa : 1988), tableaux 8 et 14.
10. Canada, Statistique Canada, *Régimes de pensions au Canada, 1984* (Ottawa : 1986), n° de cat. 74-401, p. 12.

11. *Ibid.*, p. 12, pour des données canadiennes sur ce point. Les informations américaines à cet égard sont examinées dans Cynthia Cohen, « The Impact on Women of Proposed Changes in the Private Pension System », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 36, n° 2 (1983), pp. 258 à 270; et dans Wesley Mellow, « Determinants of Health Insurance and Pension Coverage », *Monthly Labor Review*, vol. 105, n° 2 (1982), pp. 30 à 32.
12. Freda Paltiel, « Women and Pensions in Canada », *International Social Security Review*, vol. 35, n° 3 (1980), pp. 333 et 334; et Susannah Rowley, « Women, Pensions and Equality », dans *CharterWatch : Reflections on Equality*, Christine Boyle et al., éd. (Toronto : Carswell, 1986), pp. 297 et 298.
13. Les différents effets de ce phénomène pour les femmes du Canada sont démontrés dans James Pesando, Morley Gunderson et John McLaren, *Pension Benefits and Male-Female Wage Differences : A Canadian Perspective*, University of Toronto, 1988, mimeo.

PREMIÈRE PARTIE: THÉORIE, DESCRIPTION ET ANALYSE



LE CHÔMAGE ET LA RÉCESSION

Au début des années 80, l'économie canadienne a connu une profonde récession qui a amené des niveaux de chômage dépassés uniquement lors de la grande dépression des années 30. En 1983, le taux de chômage a culminé à 11,9 % au Canada. Le taux de chômage des femmes, qui avait pourtant toujours été plus élevé que celui des hommes, a atteint 11,6 % en 1983, soit un peu moins que celui des hommes, qui est monté jusqu'à 12 %[1].

Même si une reprise économique a suivi la récession de 1981-1982, le chômage est demeuré important dans toutes les régions du Canada (à l'exception du sud de l'Ontario). Les provinces atlantiques, notamment, ont été particulièrement touchées. Par exemple, à Terre-Neuve, le taux de chômage a atteint 20 % en 1986, soit près de trois fois le taux de l'Ontario (7 %), alors qu'auparavant il avait toujours été environ deux fois supérieur à celui de l'Ontario. Manifestement, la reprise a eu lieu de façon inégale, le sud de l'Ontario connaissant d'importantes pénuries de main-d'œuvre tandis que le chômage demeurait élevé dans la région atlantique.

« *... mon mari a perdu son emploi de tuyauteur l'année dernière... l'économie a ralenti... c'était impossible de nourrir ma famille avec mon salaire car je ne travaillais que 27 heures par semaine... durant l'été, j'ai trouvé un autre emploi de commis dans un restaurant local... au salaire minimum... ce genre de salaire pouvait encore aller quand j'avais 20 ans... mais travailler à 4,50 $ de l'heure à 45 ans... mon mari touchait des prestations d'assurance-chômage... mais nous n'avions pas assez d'argent... maintenant, il a un travail à 6,90 $ de l'heure... c'est le tiers de ce qu'il gagnait avant...*

Aide-enseignante auprès d'enfants ayant des difficultés d'apprentissage,
Colombie-Britannique »

Depuis 1966, année durant laquelle les taux de chômage des femmes comme des hommes ne dépassaient guère 3 %, le taux de chômage des femmes a généralement augmenté à la fois de manière absolue et par rapport à celui des hommes, qui s'est lui aussi accru.

Le taux de chômage des femmes est tombé en dessous de celui des hommes au cœur de la récession en 1982 et 1983, années où le taux de chômage des hommes a connu une hausse sensible à la suite de fermetures d'usines et de mises à pied dans le secteur manufacturier.

La plupart des gens ne restent chômeurs qu'un court laps de temps (deux mois à deux mois et demi). Cependant, une part considérable du chômage total est le fait d'une minorité de gens qui restent chômeurs longtemps[2]. En moyenne, les périodes de chômage des femmes sont plus courtes que celles des hommes; cependant, comme les femmes connaissent dans l'ensemble un taux de chômage plus élevé, le fait qu'elles restent chômeuses moins longtemps donne à penser que les femmes se retrouvent plus souvent au chômage, ce qui fait plus que compenser la plus grande brièveté de leurs périodes de chômage[3]. De plus, chez les femmes, le phénomène du chômage à long terme est probablement masqué par le fait que, lorsqu'elles ne trouvent pas d'emploi, elles ont tendance à se dissocier complètement de la main-d'œuvre (effet des travailleurs découragés).

Les personnes désavantagées sont toujours plus durement touchées par le chômage que les autres. Au cœur d'une grave récession comme celle qui s'est produite en 1982, les groupes pour lesquels le chômage augmente en général le plus sont ceux qui détiennent les emplois les plus précaires : les mères seules, les Autochtones, les personnes handicapées et les jeunes, entre autres. Une étude de la répartition du fardeau de la récession de 1982 au Canada a ainsi conclu :

> Ce sont les chômeurs chroniques ou à long terme qui risquent le plus de devenir pauvres lorsque les emplois se raréfient. Ce type de chômage est surtout répandu chez les travailleurs des industries primaires comme la pêche, l'exploitation forestière et la construction, le transport ou la manutention de matériaux, chez les travailleurs des provinces atlantiques et du Québec, chez ceux qui exercent des métiers mal rémunérés, chez les jeunes qui ont un faible niveau de scolarité, chez les Autochtones et chez les travailleurs âgés qui ont perdu leur emploi[4]. [traduction]

Le lien entre le chômage et la pauvreté est évident. Comme nous l'avons vu dans le chapitre trois, plus une personne reste longtemps en chômage et plus elle risque de se retrouver classée parmi les salariés économiquement faibles. Cela est vrai autant pour les hommes que pour les femmes, bien que ce lien soit plus marqué chez les hommes.

On retrouve la même relation à l'échelle provinciale. Les provinces qui connaissent un taux de chômage important se caractérisent en général par de forts taux de pauvreté chez les salariés et vice-versa. Le Manitoba et la Saskatchewan font cependant nettement exception puisque les taux de pauvreté chez les salariés y sont importants, bien que les taux de chômage enregistrés y soient faibles. Ce phénomène tient au fait que l'agriculture offre dans ces provinces de nombreux emplois faiblement rémunérés et que beaucoup de fermiers ne touchent pas de prestations d'assurance-chômage.

Les répercussions de la récession du début des années 80 sur la pauvreté liée au marché du travail méritent d'être étudiées de près. Lorsque l'économie est entrée en récession, le nombre de salariés économiquement faibles a augmenté aussi bien chez les hommes que chez les femmes. La pauvreté chez les salariés a diminué après avoir atteint son maximum en 1984, mais elle est demeurée à des niveaux préoccupants malgré l'expansion du milieu des années 80. Les longues périodes de récession semblent avoir des effets prolongés sur la pauvreté liée au marché du travail; l'évolution de la structure de l'emploi qu'elles entraînent maintient en effet la pauvreté à des niveaux élevés chez les salariés.

Plusieurs recherches se sont penchées sur la relation entre la pauvreté et les cycles économiques. Une étude assez ancienne mais néanmoins complète, fondée sur des données américaines, a révélé comment une expansion de l'économie a un effet profondément bénéfique sur les personnes économiquement faibles, même si elle stimule également l'inflation[5]. On a analysé dans cette étude les effets de la croissance économique sur trois éléments qui influent sur la situation des personnes économiquement faibles : les revenus qu'elles tirent de leur emploi et des programmes de transfert, la valeur réelle de leurs biens et le prix de ce qu'elles consomment. On a constaté que chacun de ces éléments évoluait dans un sens favorable aux économiquement faibles lorsque l'économie connaissait une période d'expansion.

Tout d'abord, au cours de telles périodes, les revenus d'emploi des personnes économiquement faibles augmentent plus vite que la moyenne. En effet, elles trouvent alors plus facilement un emploi, la probabilité que d'autres membres de leur famille s'intègrent au marché du travail s'accroît, elles peuvent travailler un plus grand nombre d'heures et leur rémunération augmente plus vite que la moyenne.

L'étude a par ailleurs révélé que les paiements de transfert suivent généralement le rythme de l'inflation, même si cela peut évidemment poser un problème lorsque, comme c'est le cas maintenant, le gouvernement s'efforce de limiter la croissance de ses dépenses.

Deuxièmement, l'inflation associée à la croissance économique n'influe guère sur la valeur réelle des biens des personnes économiquement faibles puisqu'elles ont peu de biens et que ceux-ci ont tendance à prendre de la valeur en période d'inflation, sans compter que les économiquement faibles ont souvent plus de dettes que de placements.

Troisièmement, le coût de ce que les économiquement faibles consomment n'augmente pas autant que les prix moyens en période d'inflation.

Enfin, cette étude conclut que, malgré les effets négatifs de l'inflation, les économiquement faibles profitent plus de l'amélioration du marché de l'emploi qu'ils ne perdent du fait de l'inflation.

MADELEINE
(Nord de l'Ontario)

Madeleine vit dans une ville mono-industrielle du nord de l'Ontario. Dans la cinquantaine, elle est divorcée et réside seule dans un appartement de deux chambres. Elle a cinq enfants âgés de 19 à 24 ans qui ne vivent plus avec elle. Elle a une huitième année et a travaillé comme superviseure dans un grand magasin à rayons durant 21 ans jusqu'à sa fermeture l'été dernier. Avant d'être mise à pied, Madeleine s'estimait relativement satisfaite de ses revenus. Elle gagnait environ 7,50 $ de l'heure mais ses frais avaient diminué après le départ de ses enfants. Elle touche par ailleurs une pension alimentaire de 150 $ par mois. Mais depuis que le magasin qui l'employait a fermé, Madeleine n'est pas parvenue à retrouver un emploi à temps plein. Elle a posé sa candidature dans divers magasins mais ils n'engagent que du personnel à temps partiel. Si elle décidait de prendre sa retraite maintenant, son ancien employeur ne lui verserait qu'une rente de 61 $ par mois. Elle a décidé de reprendre ses études pour acquérir d'autres compétences et apprendre un travail de bureau. Elle admet que cette décision n'a pas été facile. Elle n'a en effet pas suivi de cours depuis son enfance. Comme ses économies sont limitées, elle s'apprête à demander un prêt-étudiant. Tout ce qu'elle pourrait faire d'autre, c'est essayer de survivre avec un emploi à temps partiel au salaire minimum.

Des recherches empiriques plus récentes effectuées aux États-Unis montrent comment les fluctuations de la conjoncture économique touchent démesurément les économiquement faibles[6]. Entre 1948 et 1983, les périodes de fort chômage ont entraîné une diminution notable de la part des revenus totaux des 40 % de salariés dont les revenus sont le plus faibles, alors que la part des 20 % de salariés dont les revenus sont plus élevés a augmenté. Les personnes qui se situent dans la tranche intermédiaire supérieure de la plage de répartition des revenus n'ont pour leur part connu que des effets négligeables. Diverses autres études empiriques réalisées aux États-Unis[7] ont elles aussi conclu que l'impact négatif des périodes de récession et du chômage qui les accompagne touche démesurément les économiquement faibles.

En fait, après avoir longuement analysé un certain nombre d'études américaines, une spécialiste attribue en premier lieu le fait que le taux de pauvreté soit demeuré relativement constant aux États-Unis entre 1967 et 1985 à la montée du chômage durant cette période[8]. L'augmentation du taux de chômage (et, à un degré moindre, les changements démographiques) ont exactement compensé la diminution de la pauvreté qu'aurait normalement dû entraîner un accroissement des paiements de transfert et des investissements dans le capital humain comme l'instruction et la formation. Le taux de pauvreté, qui se situait approximativement à 14 % en 1967 et en 1985, aurait dû retomber aux alentours de 10 à 11,6 % si le chômage n'avait pas augmenté durant cette période.

Des recherches empiriques effectuées au Canada sont arrivées à la même conclusion — à savoir que la proportion de gens vivant dans la pauvreté augmente considérablement lorsque la situation économique se détériore[9]. La proportion de personnes pauvres a régulièrement diminué durant la période d'expansion économique que nous avons connue au cours des années 70, puis s'est fortement élevée au cours de la récession du début des années 80.

L'évolution des taux de pauvreté survenue entre 1970 et 1985 est pour l'essentiel attribuable à une modification des taux de croissance économique et au fait que la pauvreté tend à augmenter au cours des périodes cycliques de ralentissement et donc d'accroissement du chômage[10]. Même si l'augmentation des paiements de transfert a en partie compensé les revenus d'emploi perdus, elle n'a pas été suffisante pour compenser entièrement ces pertes. La pauvreté et les inégalités ont donc

eu tendance à s'accroître chaque fois que la croissance de l'emploi a ralenti ou, à plus forte raison, lorsque le nombre d'emplois a diminué. Le seul groupe sur lequel les paiements de transfert ont eu un effet notable durant les périodes de ralentissement économique sont les personnes âgées.

L'ÉROSION DES REVENUS D'EMPLOI

L'un des principaux facteurs indiquant si le marché du travail offre un niveau de vie acceptable est le taux de rémunération réelle, c'est-à-dire le salaire ajusté en fonction de l'inflation. Sur cette base, le marché du travail canadien n'a pas permis au citoyen moyen d'améliorer son niveau de vie[11].

Entre 1975 et 1987, le salaire **nominal** moyen (rémunération plus avantages supplémentaires) a augmenté de 140 %, ce qui n'est pas négligeable. Toutefois, il faut voir que ce chiffre correspond presque exactement à l'effet cumulatif de l'inflation; le salaire **réel** ne s'est donc accru que d'environ 1,5 % au cours de cette période de 12 ans. En fait, entre 1977 et 1987, il y a eu une baisse de 6,2 %. Le déclin de la rémunération réelle, après 1977, a été compensé par une augmentation des avantages supplémentaires, notamment des contributions de l'employeur au régime d'assurance-santé et de retraite, au fonds d'indemnisation des accidentés du travail et au régime d'assurance-chômage.

On ne dispose de données provinciales sur les revenus des salariés que depuis 1979. C'est à Terre-Neuve, en Colombie-Britannique et au Québec que les revenus réels ont le plus faibli (une fois ajustés en fonction de l'indice provincial des prix à la consommation) alors que les principaux gains ont été réalisés au Manitoba et en Nouvelle-Écosse. La situation n'a guère évolué dans les autres provinces. Les chiffres fournis ne permettent pas d'établir des distinctions entre les hommes et les femmes ou d'analyser la situation des salariés économiquement faibles. Cependant, puisque l'on a déjà montré que les conséquences néfastes de toute modification du marché de l'emploi se font sentir de façon disproportionnée chez ces salariés, il est raisonnable de penser que les salariés économiquement faibles — et peut-être principalement les femmes — ont également connu une diminution de leurs revenus réels.

Les rares augmentations du salaire minimum effectuées pour compenser l'inflation substantielle que nous avons connue dans les années 70 et les années 80 revêtent une importance considérable pour les salariés à faible revenu. Depuis 1975, le salaire minimum **réel** (ajusté en fonction de l'inflation) a chuté de plus de 30 % en Alberta, en Colombie-Britannique et au Québec, et de plus de 20 % dans les sept autres provinces[12]. En 1975, le salaire minimum (exprimé en revenu annuel) s'établissait en moyenne à un peu plus de 10 % au-dessus du seuil de pauvreté pour les personnes célibataires sans charge de famille ainsi que pour les familles de quatre personnes à deux revenus. Pour les parents uniques ayant un enfant à charge, un revenu gagné sur la base du salaire minimum se situait en moyenne à 86 % du montant correspondant au seuil de pauvreté. En 1985, les revenus basés sur le salaire minimum étaient tombés à environ 84 % pour les célibataires sans charge de famille ainsi que pour les familles de quatre personnes à deux revenus. Pour les parents uniques avec un enfant à charge, ce revenu fondé sur le salaire minimum se situait en moyenne à 65 % du seuil de pauvreté et même à 56 % en Colombie-Britannique.

L'érosion de la rémunération réelle s'est fait sentir chez les salariés à faible revenu tout autant que chez le salarié canadien moyen. En fait, cette érosion a surtout touché les gens qui ne gagnent que le salaire minimum. Une personne travaillant à temps plein toute l'année au salaire minimum ne peut échapper à la pauvreté dans aucune province canadienne, et ce, même si elle est célibataire sans charge de famille ou membre d'une famille à deux revenus comptant deux enfants. Dans de telles circonstances, les parents uniques ayant la charge d'un enfant n'ont absolument aucune chance d'échapper à la pauvreté.

« *... je ne peux tout simplement pas travailler pour un salaire qui ne me permettra pas de vivre et de faire vivre mes trois enfants... on ne cesse de répéter qu'il faut accepter de commencer au bas de l'échelle... si le bas de l'échelle, c'est le salaire minimum, je ne peux pas commencer... peut-être que des gens mariés ou célibataires peuvent travailler à des conditions pareilles... je ne peux pas... comment peut-on faire vivre une famille avec ce genre de revenu?*

Mère seule avec trois enfants,
qui s'efforce de se passer de l'assistance sociale,
Saskatchewan »

Manifestement, ce que nous avons connu ces dernières années montre bien que le marché du travail canadien n'a pas réussi à conserver un niveau de vie décent à tous ceux et celles qui vivent dans ce pays. Une étude de l'évolution du revenu des familles en Ontario entre 1970 et 1985 a révélé que même si le revenu total des familles, toutes sources confondues, a augmenté de 22,7 %, la portion de ce revenu attribuable aux revenus d'emploi n'a augmenté que de 17,5 %[11]. De plus, pour les familles à faible revenu, cette portion n'a pas augmenté du tout et, si le revenu total réel des personnes pauvres s'est effectivement élevé, c'est surtout parce que les paiements de transfert se sont accrus au cours de cette période. Or, cet accroissement des paiements de transfert résulte principalement de l'augmentation du nombre des mères seules proportionnellement à l'ensemble des familles à faible revenu et de la stagnation des revenus d'emploi des jeunes. Les familles qui ne comptent que sur un salaire ont de plus en plus de mal à préserver le niveau de vie qu'elles connaissaient voilà seulement 10 ans. Les causes de cette érosion des salaires sont multiples :

- la faiblesse de l'économie au début des années 80;
- le chômage;
- la concurrence internationale;
- la restructuration industrielle et la polarisation des salaires, associées à la multiplication des emplois à temps partiel et des emplois faiblement rémunérés du secteur des services;
- la régression du secteur public;
- l'arrivée sur le marché du travail d'un grand nombre de personnes entrant en concurrence pour les emplois les moins bien payés — les femmes qui ne travaillaient pas à l'extérieur auparavant, les immigrants et (jusqu'à une date récente) les jeunes.

Tous ces changements ont contribué à éroder les revenus d'emploi du salarié moyen mais ils ont plus particulièrement affecté les salariés à faible revenu, parmi lesquels on trouve un grand nombre de femmes. Ces constatations mettent en évidence à quel point il est important de prêter attention au marché du travail en tant que source de revenu et élément déterminant de la pauvreté chez les salariés.

L'ÉVOLUTION DE LA NATURE DE L'EMPLOI

LA CONCURRENCE INTERNATIONALE ET LE LIBRE-ÉCHANGE

Les effets de l'intensification de la concurrence internationale, et plus particulièrement les accords de libre-échange entre le Canada et les États-Unis, sont un sujet à controverse, surtout si l'on considère leurs conséquences pour les femmes. Quels que soient les avantages et les inconvénients des accords de libre-échange canado-américains, ils entraîneront sans nul doute des ajustements considérables, notamment dans des industries comme le textile, la chaussure, le vêtement, les produits électriques et la transformation des aliments, qui emploient surtout des femmes. D'autres emplois essentiellement féminins du secteur des services commerciaux (par exemple le traitement des données, les services financiers, les télécommunications, les transports et la culture) peuvent par ailleurs être menacés[14], alors que l'on assistera peut-être à une certaine croissance des emplois faiblement rémunérés du secteur des services personnels. Fait encore plus important, les employeurs canadiens devront faire face à une concurrence plus vive dans le cadre du libre-échange et seront peut-être encore plus réticents à assurer le coût de programmes comme les programmes d'équité salariale et d'équité en matière d'emploi, qui profitent tout particulièrement aux femmes.

Les conséquences positives potentielles du libre-échange ont également été définies : création nette de nouveaux emplois[15]; rationalisation de l'industrie rendue nécessaire par l'intensification de la concurrence internationale[16]; occasions plus nombreuses de trouver de meilleurs emplois[17]; possibilité d'assujettir les postes nouvellement créés à des mesures d'équité en matière d'emploi; et diminution des prix de détail, surtout pour l'alimentation et le vêtement, ce qui peut être particulièrement bénéfique pour les économiquement faibles[18].

Il reste à voir si les conséquences positives des accords de libre-échange peuvent compenser les effets négatifs. Ce qui est certain, toutefois, c'est que la position concurrentielle du Canada à l'échelle internationale dépend de plus en plus de notre capacité à accroître

notre productivité et la qualité de nos produits en tirant le plein potentiel des progrès technologiques, d'une gestion efficace et d'une main-d'œuvre qualifiée[19].

> *... nous avons tous les deux accumulé pas mal d'ancienneté... même pour un emploi saisonnier... mais on ne doit jamais oublier que quelque chose pourrait arriver à l'industrie de la pêche... à l'entreprise... il y a un certain temps, j'ai travaillé pour une autre entreprise qui a fermé ses portes... et on pense toujours que la même chose pourrait bien se reproduire... on dépend entièrement du temps, de la saison, du poisson... et maintenant, il y a en plus les changements au GATT et le libre-échange... aux États-Unis, les employés des conserveries de poisson ne gagnent que 5 $ de l'heure...*
>
> *Femme mariée travaillant, ainsi que son conjoint, dans une conserverie de poisson, Colombie-Britannique*

LE PROGRÈS TECHNOLOGIQUE

Depuis les années 60, le marché du travail canadien a été soumis à une évolution très rapide de la technologie. Les changements introduits ont maintenant dépassé le stade de la mécanisation classique; nous sommes maintenant entrés dans l'ère de la robotique et de l'informatique, et les bureaux fourmillent d'ordinateurs personnels, de télécopieurs et de systèmes de courrier électronique. La société de l'information remplace la société industrielle et le progrès technologique entraîne des modifications dans l'organisation des tâches et les relations de travail.

Dans les bureaux, l'évolution de la technologie a eu un impact particulièrement important sur les femmes puisqu'elles dominent les emplois de soutien et de bureau en général et que nombre de ceux-ci sont faiblement rémunérés. Malheureusement, il est difficile d'étudier isolément l'incidence des changements technologiques puisqu'ils sont survenus en même temps que d'autres changements importants.

Globalement, l'impact du progrès technologique sur la croissance de l'emploi a probablement été neutre; nombre d'emplois ont été créés tandis que d'autres devenaient inutiles. Il est probable que l'innovation technologique a ralenti l'augmentation du nombre d'emplois de bureau et qu'il en a changé la nature puisque l'on ne parle maintenant plus de dactylographier et de classer mais plutôt de traiter des textes et de stocker et récupérer de l'information. Cependant, même si, dans l'ensemble, l'impact a été neutre, il ne faut pas oublier que tout processus de création ou d'élimination d'emplois entraîne des **ajustements** considérables, avec, **à la fois**, des effets négatifs et positifs. Or, ces ajustements peuvent être particulièrement difficiles pour les femmes.

Voyons d'abord le côté négatif : les femmes qui se retrouvent involontairement sans emploi peuvent avoir des difficultés particulières à trouver du travail si les nouveaux emplois supposent mobilité ou relogement. Les femmes ont en effet peut-être moins de latitude pour déménager puisque leur conjoint gagne généralement plus qu'elles et que, dans cette société, on attend des femmes qu'elles fassent passer le travail ou la carrière de leur mari avant la leur. Par ailleurs, il est évident que les pratiques discriminatoires dans le recrutement rendent plus difficile un changement d'emploi. Les femmes qui gagnent de petits salaires risquent d'avoir du mal à financer une transition entre deux emplois, surtout si elles ne bénéficient d'aucune aide familiale.

Le côté positif à présent. Même sur ce plan, il peut également se poser des problèmes d'ajustement. Le progrès technologique peut engendrer des possibilités de carrière intéressantes et bien rémunérées dans les domaines de la conception, de la mise en œuvre et de l'exploitation des nouvelles technologies, surtout dans les bureaux. Ces progrès peuvent de plus ouvrir la voie à des améliorations notables de la productivité et offrent donc aux industries la possibilité d'affronter la concurrence en s'appuyant sur une forte productivité plutôt que sur de faibles salaires. Toutefois, les femmes ne peuvent profiter de ces occasions que si les emplois créés par les technologies de pointe leur sont ouverts et qu'elles ont pu acquérir les compétences nécessaires (souvent dans les domaines des mathématiques, des sciences et de la technologie). Il faut également une certaine souplesse (par exemple à l'égard de leurs impératifs domestiques) pour suivre tel cours de recyclage qui peut s'imposer ou accepter un éventuel déménagement. Or, les femmes ne sont pas toujours en position d'accepter de telles conditions, surtout les

mères seules, même si ces dernières peuvent déménager plus facilement que les femmes mariées.

> « *... c'est difficile pour moi de trouver un emploi avec mon niveau de scolarité... j'ai toujours travaillé dans la vente au détail... maintenant, il n'y a plus que des emplois à temps partiel... j'ai suivi des cours du soir en traitement des données parce que je pensais que j'aurais besoin de savoir utiliser un ordinateur... mais les bureaux ont beaucoup changé depuis que j'ai quitté l'école... c'est dur de suivre...*
>
> *Mère divorcée dans la cinquantaine, sans emploi, qui envisage de retourner suivre des cours dans un collège, Ontario* »

Le progrès technologique n'a pas seulement des répercussions sur les niveaux d'emploi, mais aussi sur les compétences requises et donc sur la rémunération. On en est ainsi venu à craindre la perte d'une foule d'emplois de niveau intermédiaire où des solutions technologiques viennent se substituer aux ouvriers spécialisés. Cette question du « déclin des emplois intermédiaires » a fait l'objet d'un certain débat au Canada et aux États-Unis et nous y reviendrons un peu plus loin pour l'analyser plus en détail.

L'étude de Norm Leckie, publiée par le Conseil économique du Canada, indique que le progrès technologique ne semble pas éroder le nombre d'emplois à revenus moyens[20]. *Innovations, emplois, adaptations*, un rapport publié en 1987, également par le Conseil économique du Canada, passe en revue un certain nombre d'études effectuées précédemment sur la manière dont le progrès technologique touche les emplois intermédiaires, et fait la synthèse des dernières études menées à ce sujet. Ce rapport de 1987 précise que ces études arrivent rarement aux mêmes conclusions, mais il y est dit cependant :

> Bien qu'on ne dispose pas jusqu'à présent de preuves historiques **convaincantes** faisant état du déclin de l'ensemble de la classe moyenne, on dispose de suffisamment d'indications d'une érosion possible de la classe moyenne pour nous inciter à faire une mise en garde[21].

Les conséquences de l'évolution technologique et du processus d'automatisation du travail de bureaux sur la **qualité** des emplois ne sont pas non plus très claires. Nombre d'emplois perdent leur statut d'emploi qualifié puisque des machines exécutent maintenant des tâches auparavant assurées par des ouvriers spécialisés dont le travail, désormais, est de suivre le rythme des machines. Parallèlement, ces machines permettent aux employeurs de contrôler plus étroitement le rythme de travail, ce qui engendre du stress, des tensions et des risques pour la santé. Après avoir étudié la question, le comité américain sur la technologie et l'emploi des femmes a conclu :

> Le comité n'a pas pu déterminer si, dans l'ensemble, l'évolution technologique entraîne d'ores et déjà une baisse de la qualité du travail de bureau — en le rendant plus routinier, en le fragmentant ou en permettant une surveillance électronique abusive, par exemple — ou si elle l'améliore en ouvrant la porte à de nouveaux défis intellectuels et à une augmentation des compétences (...) Plusieurs enquêtes montrent que les employés sont généralement satisfaits, et même heureux, que l'on ait introduit de nouvelles techniques qui ont éliminé des tâches répétitives comme la redactylographie de manuscrits. Mais d'autres enquêtes sur les répercussions sur la santé indiquent aussi que les employés qui utilisent du matériel de bureau électronique et qui ont déclaré être astreints à des quotas de production stricts ou étroitement supervisés risquent plus de manifester des symptômes liés à un stress psychologique et physiologique[22]. [traduction]

LA RESTRUCTURATION DE L'EMPLOI

Ces dernières années, l'économie canadienne a connu une restructuration radicale de son industrie, qui tient dans une large mesure à l'intensification de la concurrence internationale et à l'évolution de la technologie. Cette restructuration se caractérise surtout par une expansion du secteur des services au détriment du secteur manufacturier. À certains égards, cette évolution ne traduit peut-être qu'une modification dans la manière dont le travail est organisé et classé pour des besoins statistiques; ainsi, nombre d'emplois qui étaient auparavant classés dans le secteur manufacturier, par exemple les services de nettoyage et les services commerciaux, sont maintenant tout simplement sous-traités au secteur des services par les industriels[23]. Cependant, un nombre substantiel d'emplois souvent bien rémunérés occupés par des ouvriers du

secteur manufacturier, et surtout des industries lourdes, ont été perdus. La quasi-totalité des emplois nouvellement créés l'ont été dans le secteur des services, où les salaires sont davantage polarisés.

Certains des nouveaux emplois du secteur des services figurent parmi les mieux rémunérés, notamment dans les domaines du développement, de la finance, du génie, de la commercialisation, de l'exploitation et de la gestion des nouvelles techniques. Beaucoup de ces emplois appartiennent au secteur de la finance et des services commerciaux (l'économie de l'information) ainsi qu'à celui des services sociaux et de l'administration publique (le secteur étatique). Beaucoup d'autres, par contre, sont des emplois mal rémunérés du secteur des services aux consommateurs et des emplois peu rémunérés du commerce de gros et de détail. Ce dernier secteur a d'ailleurs connu une croissance très marquée puisqu'il lui a fallu répondre à la demande des familles comptant deux salariés pour tous les services qu'assuraient autrefois gratuitement les épouses.

Cette évolution de la structure de l'emploi n'est pas sans accentuer la crainte d'un « déclin des emplois intermédiaires » et d'une déspécialisation de la main-d'œuvre[24]. Les pertes d'emploi touchent les cols bleus à revenus moyens, tandis que les nouveaux emplois créés intéressent soit des techniciens, des gestionnaires et des professionnels bien payés, soit des gens qui travaillent dans le secteur des services contre de petits salaires. Une telle évolution entraîne un appauvrissement des femmes puisque les emplois les moins rémunérés du secteur des services sont manifestement une des sources de pauvreté chez les salariés et que les femmes sont justement cantonnées dans ce genre d'emploi.

On peut craindre que les femmes continuent d'être exclues des emplois les mieux rémunérés et limitées aux emplois mal payés, toujours plus nombreux, du secteur des services personnels. C'est dans ce type d'emplois peu payés que l'on retrouve les plus forts taux de pauvreté chez les femmes; dans bien des cas, ce sont des emplois non syndiqués et il est difficile de contrôler les infractions aux lois qui régissent les conditions de travail, notamment parce que nombre de ces emplois sont fournis par de petites entreprises.

Dans certains cas, l'évolution technologique ouvre des possibilités aux femmes en brisant les hiérarchies établies. Les nouveaux emplois peuvent également fournir aux employeurs l'occasion de réaliser leurs objectifs d'équité en matière d'emploi — si toutefois ils ont de tels objectifs. Comme ils font moins appel à la force physique et au travail par équipes, ces emplois risquent de se prêter mieux aux réalités ou au stéréotype de l'emploi féminin. La plus grande souplesse des usines modulaires, par exemple, qui font appel à des systèmes intégrés et à des moyens de communication à la pointe du progrès, permet de les implanter là où il est le plus facile de préserver les liens avec la vie domestique. Ce n'est peut-être pas toutefois un si grand bien, qui risque de perpétuer et d'institutionnaliser le double fardeau du travail rémunéré et des tâches domestiques qui est imposé aux femmes.

Au Canada, certains faits donnent à penser que la désindustrialisation et l'évolution technologique ont entraîné une polarisation accrue des structures salariales et professionnelles. Cependant, la mouvance de ces éléments s'opère de manière relativement complexe et ne permet pas d'établir clairement que les emplois intermédiaires disparaissent ou que la main-d'œuvre se déspécialise. De plus, il n'est pas aisé de dissocier les éléments qui relèvent en propre des changements de nature démographique que l'on constate actuellement dans la composition de la main-d'œuvre[25].

Sur un plan politique, il est certain qu'on ne peut accepter passivement cette restructuration industrielle avec tout ce qu'elle suppose pour les emplois les moins rémunérés. D'autres pays ont mis au point de nouveaux modèles d'économie de service postindustrielle. L'Allemagne de l'Ouest, par exemple, s'est efforcée de suivre une politique cohérente pour passer d'une économie industrielle offrant de fortes rémunérations à une économie de l'information où les emplois sont bien payés, basée sur l'évolution technologique et l'informatisation. Les employeurs canadiens, par contre, ne semblent pas diffuser la technologie aussi rapidement ou aussi efficacement que leurs principaux concurrents étrangers[26].

ANNA ET JACK
(Colombie-Britannique)

Anna et Jack ont tous les deux la quarantaine. Ils sont mariés et propriétaires. Le plus jeune fils d'Anna a 16 ans et vit avec eux. Anna travaille à temps partiel comme aide-enseignante dans un établissement pour enfants ayant des difficultés d'apprentissage; Jack est tuyauteur. Anna gagne près de 12 $ de l'heure pour une semaine de 27 heures et demie mais elle est mise à pied durant les vacances et les mois d'été. Comme ouvrier qualifié, Jack gagnait environ 25 $ de l'heure jusqu'à ce qu'il soit mis à pied voilà deux ans. Il est resté en chômage durant un an et a retiré des prestations d'assurance-chômage, puis il s'est trouvé un autre emploi à 6,90 $ de l'heure. Avant que Jack soit mis à pied, les revenus du couple étaient plus que suffisants. Maintenant, cependant, Anna doit se trouver un travail supplémentaire pour joindre les deux bouts car, en plus de leurs dépenses ordinaires, ils doivent rembourser les dettes qu'ils ont contractées pendant que Jack était en chômage. L'année dernière, leurs revenus combinés les plaçaient juste au seuil de pauvreté mais Anna craint que leurs dettes les obligent à vendre la maison si elle ne parvient pas à trouver un deuxième emploi.

LA CROISSANCE DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

La croissance de l'emploi à temps partiel constitue l'un des phénomènes les plus marquants de l'histoire récente du marché de l'emploi canadien[27]. Comme nous l'avons vu au chapitre trois, ce phénomène contribue à accentuer la pauvreté liée au marché du travail puisqu'il y a de plus en plus d'employés à temps partiel, surtout des femmes, parmi les salariés économiquement faibles.

En 1985, plus de 26 % de la main-d'œuvre féminine (par rapport à 20,3 % en 1975) et 7,6 % de la main-d'œuvre masculine (par rapport à 5,1 % en 1975) travaillaient à temps partiel[28]. Il est particulièrement important de noter la croissance radicale qu'a connu l'emploi à temps partiel **involontaire** (personnes cherchant un emploi à temps plein sans parvenir à en trouver). En 1985, 27,8 % de la main-d'œuvre féminine et 33,5 % de la main-d'œuvre masculine travaillant à temps partiel le faisaient contre leur gré; ces pourcentages ont pratiquement triplé entre 1975 et 1985. Le fort accroissement du nombre d'emplois à temps partiel occupés involontairement au cœur de la récession, en 1982,

confirme bien que le marché du travail offre **de moins en moins** d'emplois adéquats à un nombre substantiel de salariés, surtout des femmes.

> *... j'aurai probablement encore deux emplois cet été... durant l'année, mon mari s'est retrouvé sans travail et nous avons accumulé un certain nombre de dettes... quand le conseil scolaire me met à pied durant l'été, il faut que je demande des prestations d'assurance-chômage... si je ne peux pas trouver de travail, nous avons besoin de cet argent pour vivre...*
>
> *Auxiliaire d'enseignement mariée, travaillant à temps partiel, Colombie-Britannique*

Le tableau 5.1 révèle dans quelle mesure les emplois à temps partiel et à temps plein ont contribué à la croissance de l'emploi entre 1966 et 1987. Les chiffres correspondant à la période 1966-1973 indiquent que la majeure partie de la croissance de l'emploi était alors attribuable à des emplois à temps plein. Entre 1973 et 1979, le pourcentage d'emploi à temps plein est passé à 85,6 %. Cependant, entre 1979 et 1983, à la suite de la récession du début des années 80, les emplois à temps partiel ont représenté l'intégralité de la croissance de l'emploi. Environ la moitié des postes ainsi créés ont été comblés par des femmes de 25 ans et plus, et un tiers par des jeunes des deux sexes de moins de 25 ans. Durant toute cette période, les femmes et les jeunes adultes n'ont ainsi occupé, en grande majorité, que des emplois à temps partiel. Par ailleurs, la quasi-totalité de ce type d'emploi était offerte par le secteur des services. Entre 1983 et 1987, le pourcentage d'emploi à temps plein est tombé à 86 %, soit à un niveau légèrement supérieur à celui de la période 1973-1979.

L'emploi à temps partiel est associé à la pauvreté liée au marché du travail non seulement à cause du plus petit nombre d'heures travaillées et de la faible rémunération horaire, mais aussi parce qu'il existe un phénomène de discrimination salariale à l'égard des personnes qui travaillent à temps partiel[29]. Les femmes subissent ainsi une double discrimination. De plus, dans bien des cas, les avantages sociaux y sont minimes ou inexistants et ces emplois n'offrent pas de sécurité et guère de protection dans le cadre des conventions collectives ou des lois qui régissent les conditions de travail.

TABLEAU 5.1 : Croissance de l'emploi à temps partiel et à temps plein en proportion de la croissance totale de l'emploi, Canada, 1966-1987

Catégorie	1966-1973	1973-1979	1979-1983	1983-1987
Emploi total		100,0		100,0
Temps plein		85,6		86,0
Temps partiel		14,4		14,0
Emploi à temps partiel		100,0		100,0
Jeunes (moins de 25 ans)		62,6		43,8
Femmes adultes (plus de 25 ans)		43,5		50,9
Hommes adultes (plus de 25 ans)		-6,4		5,3
Industries manufacturières		1,0		-15,0
Industries de service		99,0		115,0
Emploi à temps plein		100,0		100,0
Jeunes (moins de 25 ans)		23,9		--
Femmes adultes (plus de 25 ans)		43,0		53,6
Hommes adultes (plus de 25 ans)		33,0		45,3
Industries manufacturières		25,1		28,1
Industries de service		74,9		71,9

Source : Les chiffres pour la période 1966-1983 sont tirés de Stephan F. Kaliski, « Tendances, changements et déséquilibres : un tour d'horizon du marché du travail au Canada », dans *Le travail et le salaire : le marché du travail au Canada*, W. Craig Riddell, éd. (Toronto : University of Toronto Press, 1985), p. 95; les chiffres pour la période 1983-1987 ont été extrapolés à partir des données annuelles de Statistique Canada, *La population active* (Ottawa) n° de cat. 71-001.

« *... j'aime beaucoup cet emploi mais je ne peux pas me permettre de travailler à ce salaire... le taux horaire est intéressant... mais les enfants et moi, nous devons nous priver durant l'été lorsque je suis mise à pied... Comment pensent-ils qu'on peut s'en sortir quand on ne travaille pas pendant deux mois en été?... Durant l'année scolaire, je dois ajuster mes déductions d'impôt pour essayer de ramener plus d'argent à la maison... et maintenant le gouvernement me dit que je n'ai pas droit aux prestations d'assurance-chômage...*

Mère seule, aide-enseignante,
Saskatchewan »

Il est certain que le travail à temps partiel n'est pas en soi une mauvaise chose. Il offre à certaines personnes la possibilité de combiner activités domestiques et revenu d'emploi ou d'effectuer la transition entre le marché du travail et la retraite ou une période de retour aux études. Le problème tient au fait qu'une grande proportion des postes à temps partiel sont occupés par des gens qui préféreraient travailler à temps plein et à cet autre fait que, en général, ces emplois n'offrent pas la protection et la rémunération horaire associées aux emplois à temps plein. Par ailleurs, les femmes sont surreprésentées sur le marché de l'emploi à temps partiel pour toute une gamme de raisons, notamment parce qu'elles assument une trop grande part des tâches ménagères et de la responsabilité des enfants.

« *... quand j'ai refusé de prendre un emploi à temps partiel, j'ai réellement dû y penser longtemps... C'est déjà assez difficile de boucler ses fins de mois quand on est payé 7 $ de l'heure dans un emploi à temps plein... qui peut vivre en ne travaillant que 26 heures par semaine?... et pourtant je me demande si j'ai fait le bon choix... c'est difficile parce que je ne sais pas ce que l'avenir me réserve...*

Vendeuse en chômage,
Ontario »

LA DÉRÉGLEMENTATION, LES PRIVATISATIONS ET L'AFFAIBLISSEMENT DU SECTEUR PUBLIC

Aux pressions exercées par l'évolution technologique et la concurrence internationale viennent s'ajouter d'autres changements qui modifient la demande au sein du marché du travail. Ces changements résultent de la déréglementation, de la privatisation et de l'affaiblissement du secteur public, ce dernier phénomène étant lié aux pressions qui s'exercent sur l'État pour qu'il limite ses dépenses, notamment les salaires qu'il verse et le nombre de ses fonctionnaires[30]. Cet affaiblissement est survenu dans la plupart des composantes du secteur public, soit dans les domaines de la santé et de l'assistance sociale, de l'éducation et des services de protection ainsi qu'au sein même de la fonction publique. Ces changements ont pour effet d'assujettir plus directement les employés de l'État aux forces du marché. Si cette évolution peut

avoir des conséquences bénéfiques pour ce qui est de la diminution des dépenses gouvernementales, elle se traduira probablement aussi par des salaires plus faibles, ce qui contribuera à accentuer la pauvreté liée au marché du travail.

C'est surtout dans des industries comme le camionnage et les transports aériens que la tendance à la déréglementation est le plus évidente. Son effet le plus marqué sera probablement de réduire l'avantage salarial des employés syndiqués dont bénéficiaient la grande majorité des hommes travaillant dans ces secteurs. La privatisation des sociétés de la Couronne, la sous-traitance au secteur privé de services auparavant assurés par le gouvernement ainsi que l'affaiblissement généralisé du secteur public et les coupes sombres qu'on y pratique risquent de toucher un plus grand nombre de gens, et donc les femmes aussi bien que les hommes.

« *... j'ai travaillé 13 ans comme secrétaire pour une société de la Couronne avant qu'ils mettent tout le monde à pied... Ç'a été un choc... on nous l'a simplement annoncé dans le budget... il n'y a pas eu d'avertissement... je n'ai pas réussi à retrouver un emploi permanent depuis... c'est terrible... au bout de 13 ans, on pense qu'on va garder cet emploi jusqu'au bout... pendant un an et demi, j'ai travaillé pour plusieurs ministères dans le cadre de contrats... mon contrat actuel expire dans quatre semaines et rien n'indique qu'il sera prolongé... ils attendent quelquefois le dernier jour pour vous le dire...*

Mère de trois enfants, divorcée,
travaillant pour le gouvernement fédéral sur la base d'un contrat,
Nouvelle-Écosse »

Diverses raisons font que les femmes seront les premières touchées par des coupures dans le secteur public. Tout d'abord, le secteur public a été une source importante de croissance de l'emploi féminin, surtout dans des domaines comme l'éducation, la santé, les services sociaux et la fonction publique en général. En second lieu, même s'il existe effectivement des emplois mal rémunérés dans le secteur public, il ne s'agit en général pas des emplois mal payés et sans issue qu'on trouve dans le secteur privé, surtout celui des services. Troisièmement, la discrimination salariale à l'égard des femmes est souvent moins prononcée dans le secteur public que dans le secteur privé et le supplément de rémuné-

ration qu'on y offre, toujours par rapport au secteur privé, est généralement plus avantageux pour les femmes que pour les hommes[31]. Quatrièmement, le rythme de promotion au sein de la fonction publique fédérale étant plus lent pour les femmes que pour les hommes, elles pâtiront davantage de tout affaiblissement du secteur public, même si les coupures risquent de retarder les promotions de tous les fonctionnaires[32]. Enfin, cinquième et dernier point : la majeure partie des mesures actuelles favorisant l'équité salariale et en matière d'emploi touchent le secteur public ou le secteur réglementé par le gouvernement fédéral; l'affaiblissement de ces secteurs risque donc d'édulcorer ces initiatives.

Les mesures de réduction du nombre de postes ou de limitation des salaires au sein du secteur public pourraient donc toucher les femmes de manière disproportionnée. Comme l'indique une étude,

> Sur le plan des politiques, nos constatations empiriques font ressortir qu'appliquer de fortes mesures limitatives sur les salaires du secteur public susciterait un dilemme fondamental. Puisque, par rapport au secteur privé, c'est chez les femmes et les employés faiblement rémunérés que les écarts de salaire sont en général les plus grands, toute tentative pour les limiter aurait des conséquences particulièrement néfastes pour les personnes qui se trouvent déjà en situation d'infériorité sur le marché du travail. Même s'il faut admettre les limites de l'utilisation de la masse salariale du secteur public pour redistribuer les revenus, il faut également noter que toute politique destinée à restreindre les salaires au sein de la fonction publique pourrait aller à l'encontre des objectifs que s'est fixés le gouvernement en matière d'équité salariale pour les femmes et d'accroissement des revenus d'emploi des salariés économiquement faibles en général[33]. [traduction]

L'ÉVOLUTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Sur le plan de l'offre, le marché canadien du travail a subi diverses influences qui ont eu des répercussions sur les perspectives salariales et d'emploi des femmes. Nous avons abordé dans le premier chapitre la question de l'augmentation spectaculaire du taux d'activité des femmes au sein de la main-d'œuvre, et surtout des femmes mariées qui ont des enfants. Cette augmentation du taux d'activité des femmes s'est produite dans tous les pays industrialisés mais elle a été particulièrement

marquée au Canada. Par exemple, entre 1961 et 1981, le taux d'activité féminin a augmenté en moyenne d'un tiers dans les autres pays industrialisés alors qu'il a pratiquement doublé au Canada[34]. Ce phénomène tient en partie au fait que le taux d'activité des femmes était relativement faible au Canada dans les années 60 par rapport aux autres pays industrialisés.

Cette augmentation marquée du taux d'activité des femmes a plusieurs conséquences sur un double plan : le comportement des femmes sur le marché du travail et la pauvreté liée au marché du travail. Sur le plan social, en étant plus actives sur le marché du travail, les femmes imposent sur celui-ci et sur les institutions qui y sont rattachées une demande nouvelle puisqu'elles ont besoin de garderies et de conditions de travail plus souples — demande qui n'est toujours pas réellement satisfaite. Sur le plan économique, cet afflux de femmes continue à limiter leurs perspectives salariales, puisqu'elles entrent en concurrence pour les emplois disponibles, et ce, même lorsqu'il s'agit des emplois faiblement rémunérés qui caractérisent le marché du travail féminin. Cet accroissement du taux d'activité des femmes a également suscité une certaine crainte qu'elles « prennent le travail des hommes qui doivent nourrir une famille », crainte qui repose sur l'idée fallacieuse que les femmes n'ont pas le même droit à un emploi que les hommes et que le nombre d'emplois au sein de l'économie est fixe.

Cette augmentation du taux d'activité des femmes au sein de la main-d'œuvre s'est aussi produite au moment même où le taux d'activité des jeunes connaissait un accroissement spectaculaire, avec l'arrivée sur le marché du travail, dans les années 70, de la génération du baby boom. Ces deux groupes recherchent souvent les mêmes emplois faiblement rémunérés, ce qui a eu pour effet général d'affaiblir encore davantage des salaires déjà très modiques. L'important bassin de jeunes sans travail et de main-d'œuvre féminine auparavant cantonnée dans des activités domestiques a fourni aux employeurs une masse de personnes prêtes à travailler pour de petits salaires dans laquelle ils n'avaient qu'à puiser. Les jeunes femmes se trouvaient bien sûr doublement pénalisées à cet égard.

Dans les années à venir, la diminution du contingent de jeunes devrait amener une certaine amélioration de la situation puisqu'il y aura moins de jeunes à la recherche d'un travail et donc, moins de concurrence pour les emplois les moins rémunérés. De plus, l'accroissement

du taux d'activité des femmes ralentira probablement maintenant que la majorité d'entre elles sont déjà intégrées au marché du travail. Il reste à voir si la réduction du taux de croissance du nombre de femmes et de jeunes au sein de la main-d'œuvre, donc une concurrence moins forte pour les emplois faiblement rémunérés, entraîneront une amélioration des petits salaires.

Au Canada, l'immigration a également toujours été une source importante de main-d'œuvre peu coûteuse. Tout comme cela a été le cas pour les ménagères qui se sont mises à chercher du travail et pour les jeunes sans emploi, l'arrivée régulière du supplément de main-d'œuvre que constituent les immigrants a contribué à faire baisser des salaires déjà faibles. De plus, même si elles ont, dans bien des cas, un bon niveau de scolarité, les immigrantes vont souvent grossir les rangs des salariés économiquement faibles et occupent les emplois les moins bien payés, notamment dans les secteurs du vêtement, du nettoyage et des services domestiques.

« *... au début, nous avons emménagé à Winnipeg et j'ai trouvé du travail dans une fabrique de lainages... c'était seulement payé au salaire minimum mais le gérant parlait espagnol... plus tard, à Toronto, j'ai suivi des cours d'anglais pendant six mois... mais ça ne m'a pas aidée... je n'ai pu trouver du travail que comme femme de ménage... puis dans une autre usine où les gens parlaient espagnol... je n'ai jamais gagné plus de 5 $ de l'heure... il faut parler anglais pour trouver un meilleur travail... des femmes comme moi ont besoin de cours de langue et de formation professionnelle...*

Immigrante chilienne, mère célibataire, Ontario »

Le fait que bien des immigrantes occupent des emplois mal rémunérés tient vraisemblablement à de multiples facteurs. En tant que femmes, et souvent en tant que membres d'une minorité raciale, elles sont l'objet de pratiques discriminatoires. Beaucoup d'entre elles sont des compagnes d'hommes autorisés à s'installer au Canada selon la formule des points d'appréciation pour pallier les pénuries de main-d'œuvre qualifiée. Or il se peut que ces femmes aient acquis ailleurs des compétences professionnelles que l'on ne reconnaît pas ici, ou qu'elles n'aient pas d'expérience professionnelle, ou alors qu'elles aient

des compétences difficilement transférables sur le marché du travail canadien, ce qui les relègue dans des emplois qui ne sont que des extensions du travail domestique, comme le ménage et la couture. Enfin, les obstacles de la langue et de la culture freinent également leur intégration au marché du travail et dans des programmes de formation.

Le sort du personnel de maison n'est pas meilleur[35]. Il s'agit invariablement de femmes et en général d'immigrantes. Les employées de maison se trouvent souvent aux prises avec un problème de langue et de discrimination parce qu'elles font partie d'une minorité raciale et qu'elles bénéficient rarement de la pleine protection qu'offrent les lois qui régissent les conditions d'emploi. De plus, le travail de domestique est en général mal considéré, notamment parce qu'on l'associe aux activités ménagères non rémunérées.

> « *... lorsque je suis arrivée ici, je ne savais rien du pays... il n'y avait pas de travail chez moi... j'avais besoin de gagner ma vie... j'ai laissé mes enfants derrière moi et je suis venue ici... ce n'était pas difficile de se faire engager comme domestique... au début, je vivais dans la maison de la famille qui m'employait... j'avais toujours peur qu'ils s'aperçoivent que je travaillais illégalement... maintenant que j'ai le droit de travailler ici, c'est un peu plus facile... mais j'ai du mal à trouver un autre travail... enfin, je considère que j'ai eu de la chance... j'ai des amies qui travaillent pour des gens qui ne les paient pas assez et qui leur font faire toutes sortes de travaux supplémentaires...*
>
> *Immigrante jamaïcaine, employée de maison, Ontario* »

Certains employés de maison — ceux qui ont obtenu un visa pour venir travailler comme domestique — sont particulièrement vulnérables. Ces personnes obtiennent, avant de venir au Canada, un visa qui leur donne le droit de travailler à titre temporaire. Un accord officiel est conclu entre le domestique et la famille qui l'emploie, accord qui, en thérorie, est mis en vigueur par l'intermédiaire des organismes provinciaux responsables des règlements sur les conditions de travail; mais la pratique est tout autre. Diverses raisons font que ces personnes sont faciles à exploiter :

- même si les employés de maison peuvent changer d'employeur, ils sont limités au travail domestique durant deux ans;
- ces personnes doivent vivre au sein de la famille qui les emploie;
- elles ont le droit de demander le statut d'immigrant reçu mais uniquement au bout de deux ans, ce qui les met particulièrement à la merci de leurs employeurs puisqu'elles ont besoin de leur recommandation;
- il est peu probable qu'on leur donne une telle recommandation si elles se mettent à la recherche d'un nouvel emploi;
- comme les conditions de travail sont souvent fixées verbalement, les domestiques qui vivent chez leur employeur se retrouvent souvent exploités si l'on attend d'eux qu'ils soient disponibles en permanence ou la majeure partie du temps.

Cette situation crée manifestement pour les employeurs un bassin captif de main-d'œuvre à bon marché qui se trouve en état de quasi-servitude.

Certains employés de maison sont protégés par des lois qui définissent leurs conditions d'emploi mais il est notoire qu'elles sont difficiles à appliquer. On considère qu'il n'est pas réaliste de procéder à des inspections sur les lieux de travail et les employés de maison peuvent hésiter à se plaindre (même en connaissant la marche à suivre) par crainte de représailles.

D'autres catégories de salariés économiquement faibles sont dans une situation très similaire : ce sont généralement des femmes, des immigrantes et des travailleuses qui ne bénéficient pas de la pleine protection des lois du travail. Il s'agit notamment des auxiliaires familiales (qu'un organisme ou une agence paie pour aller travailler dans un domicile privé, par exemple pour s'occuper d'une personne malade) et des travailleuses à domicile (personnes employées par une entreprise pour faire, à leur domicile, du travail à la pièce, par exemple coudre ou dactylographier)[36]. On trouve nombre de ces personnes parmi les femmes salariées économiquement faibles.

LA SYNDICALISATION

Toute stratégie sérieuse de réduction de la pauvreté chez les salariés doit tenir compte de l'importance de la syndicalisation, et ce pour diverses raisons[37]. Tout d'abord, les syndicats amènent de façon générale une amélioration de la rémunération et des conditions de travail de leurs membres. De même, ils ont tendance à comprimer la

structure salariale et ils négocient des avantages sociaux dont le coût par employé est souvent uniforme et qui profitent donc particulièrement aux salariés les moins rémunérés. Les syndicats fournissent par ailleurs un certain degré de recours par le biais de mécanismes comme les procédures de grief, et assument des fonctions de supervision et de communication; ce sont là autant de facteurs dont peuvent profiter des employés qui, à titre individuel, n'auraient qu'un pouvoir de négociation limité.

« *... j'ai travaillé quelques semaines dans une pizzeria... mais je voulais trouver un autre travail... il y avait beaucoup de pression et le gérant était constamment en train de nous regarder d'une drôle de façon... il ne m'a jamais touchée mais il disait des choses qui mettent réellement mal à l'aise... mais j'avais besoin de travailler... je me sentais stressée... nerveuse... j'avais toujours peur de perdre mon travail... ce n'est pas comme si on avait eu un syndicat...*

Femme mariée occupant, ainsi que son conjoint, un emploi non syndiqué, Saskatchewan »

D'autres aspects de la syndicalisation peuvent cependant exacerber les inégalités salariales et freiner la promotion des femmes. La syndicalisation peut accroître la rémunération de bon nombre de travailleurs déjà bien payés, et exercer en fait une influence négative sur les niveaux de rémunération dans certains emplois non syndiqués et mal payés, étant donné que les personnes qui ne peuvent trouver du travail dans le secteur syndiqué se retrouvent toutes dans le secteur non syndiqué. Par ailleurs, les syndicats respectent le principe de l'ancienneté qui désavantage souvent les femmes puisque celles-ci exercent des activités professionnelles de façon plus intermittente. De plus, les syndicats parviennent mal à organiser les salariés à faible revenu et les employés à temps partiel, c'est-à-dire des groupes où les femmes sont majoritairement représentées. Enfin, on peut trouver du sexisme non déguisé au sein des syndicats, comme dans toutes les institutions de la société, ce qui peut réduire les avantages de la syndicalisation pour les femmes.

Au Canada, le supplément de rémunération résultant de la syndicalisation (après pondération des effets des autres facteurs qui influent sur la rémunération) se situe dans une fourchette approximative de 10 % à

25 %[38], soit un montant pour l'essentiel similaire à ce qu'ont constaté diverses études américaines. Celles-ci révèlent également que la différence de rémunération entre les employés syndiqués et non syndiqués est relativement similaire pour les hommes et pour les femmes. (Il n'existe pas de données canadiennes systématiques sur ce point.) Cependant, les femmes profitent moins de la syndicalisation que les hommes puisqu'un plus faible pourcentage d'entre elles sont syndiquées. En ce qui concerne le degré global d'inégalité, des études américaines (il n'y a pas d'études canadiennes publiées à ce sujet) montrent que les syndicats réduisent effectivement les inégalités salariales et qu'ils constituent donc potentiellement un facteur important dans les efforts entrepris pour minimiser, chez les femmes, la pauvreté liée au marché du travail.

EN RÉSUMÉ

Depuis 1977, le **revenu** d'emploi réel a baissé même si la diminution de la **rémunération** réelle a été compensée dans une certaine mesure par une augmentation des avantages sociaux et des revenus provenant des paiements de transfert. Cela met en lumière le fait que le marché du travail parvient mal à offrir aux salariés une amélioration de leur niveau de vie.

Les augmentations du salaire minimum revêtent une importance particulière pour les salariés économiquement faibles puisque la rémunération minimum **réelle**, depuis 1975 (ajustée en fonction de l'inflation), a chuté de plus de 30 % en Alberta, en Colombie-Britannique et au Québec, et de plus de 20 % dans les sept autres provinces. En pourcentage des sommes correspondant aux seuils de pauvreté, les salaires minimums ont baissé dans des proportions considérables. Il est impossible qu'une personne échappe à la pauvreté lorsqu'elle est payée au salaire minimum.

L'état de l'économie canadienne constitue le principal facteur d'évolution des niveaux de pauvreté puisqu'une conjoncture économique défavorable engendre du chômage et que le chômage exerce une pression à la baisse sur les salaires.

L'intensification de la concurrence internationale en général et l'accord de libre-échange conclu entre le Canada et les États-Unis en particulier auront des conséquences à la fois négatives et positives sur

les femmes salariées économiquement faibles. Même si les interprétations des effets nets de l'évolution de l'économie à l'échelle internationale divergent de façon substantielle, il n'en demeure pas moins que des ajustements importants devront avoir lieu et que la situation de certains travailleurs se dégradera si l'on ne met pas en place des mécanismes compensatoires adéquats.

L'évolution technologique, et notamment la bureautique, a vraisemblablement eu **dans l'ensemble** une incidence neutre sur la croissance de l'emploi; cependant, en faisant perdre certains emplois et en nécessitant une adaptation des compétences, elle a engendré des problèmes d'ajustement qu'il est urgent de résoudre par l'intermédiaire de mesures correctives.

La concurrence internationale et l'évolution technologique ont entraîné une profonde restructuration de l'économie canadienne. Les premières constatations indiquent qu'il en a résulté une certaine déspécialisation de la main-d'œuvre, une polarisation des salaires et une diminution du nombre d'emplois à revenu intermédiaire — autant de facteurs qui ont contribué à accroître la pauvreté chez les salariés.

Le nombre d'emplois à temps partiel a augmenté dans des proportions substantielles, surtout en ce qui concerne les emplois mal rémunérés du secteur des services qu'occupent les femmes. Nombre des personnes qui acceptent un emploi à temps partiel préféreraient avoir un emploi à temps plein. Le travail à temps partiel est directement associé à la pauvreté chez les salariés puisqu'il n'offre qu'un faible nombre d'heures, qu'il est mal rémunéré sur une base horaire, qu'il ne donne accès qu'à de rares avantages sociaux et qu'il n'est guère protégé par des conventions collectives ou le droit du travail.

La déréglementation, la privatisation et l'affaiblissement du secteur public progressent également à un rythme rapide. L'affaiblissement du secteur public, notamment, risque d'avoir des conséquences néfastes pour les femmes. Ce secteur est en effet une importante source d'emplois raisonnablement payés et il offre aux femmes de meilleures perspectives puisque l'on y a pris des mesures d'équité salariale et en matière d'emploi.

En ce qui concerne la situation de l'offre sur le marché du travail, la croissance de la main-d'œuvre féminine, l'immigration et l'arrivée de jeunes adultes sur le marché de l'emploi ont exercé des pressions à la

baisse considérables sur des niveaux de rémunération déjà faibles pour le genre d'emploi qu'occupent les salariées économiquement faibles. Le rythme rapide auquel les femmes sont arrivées sur le marché du travail a également engendré une nouvelle demande pour des services de garde et des horaires de travail spéciaux, demande qui n'a toujours pas été réellement satisfaite.

Les problèmes d'intégration des immigrantes sur le marché du travail sont particulièrement aigus pour diverses raisons : elles subissent une triple discrimination en tant que femmes, immigrantes et, souvent, membres de minorité raciale; les compétences professionnelles acquises dans un autre pays sont peu reconnues; les immigrantes sont cantonnées dans des emplois faiblement rémunérés; la langue constitue un obstacle et la formation offerte n'est pas suffisante; enfin, elles sont mal protégées par le droit du travail ou les conventions collectives. À cet égard, les problèmes que connaissent les employées de maison, et surtout les personnes qui sont arrivées au Canada avec un visa de domestique, méritent d'être plus particulièrement soulignés.

La syndicalisation est un élément important de tout programme d'amélioration de la rémunération et des conditions de travail des salariées économiquement faibles. Toutefois, comme les secteurs mal rémunérés et dominés par les femmes sont traditionnellement difficiles à organiser, il faudra déployer des efforts supplémentaires à cet égard. De plus, il faudra peut-être revenir sur des principes comme l'ancienneté, qui désavantagent les femmes, et extirper le sexisme au sein même des syndicats.

NOTES (Chapitre 5)

1. Canada, Statistique Canada, *Statistiques chronologiques sur la population active 1988* (Ottawa : 1989), pp. 206 et 212.
2. Stephan F. Kaliski, « Tendances, changements et déséquilibres : un tour d'horizon du marché du travail au Canada », dans *Le travail et le salaire : le marché du travail au Canada*, W. Craig Riddell, éd. (Ottawa : Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, 1986), p. 112.
3. *Ibid.*
4. R. Paul Shaw et Norman Paterson, « The Burden of Unemployment in Canada », *Canadian Public Policy*, vol. 11, n° 2 (1985), p. 143.
5. Robinson Hollister et John Palmer, « The Implicit Tax of Inflation and Unemployment : Some Policy Implications », dans *Redistribution to the Rich and the Poor*, K. Boulding et M. Pfaff, éd. (Belmont, Calif. : Wadsworth Publishing, 1972).
6. Rebecca Blank et Alan Blinder, « Macroeconomics, Income Distribution, and Poverty », dans *Fighting Poverty : What Works and What Does Not*, S. Danziger et D. Weinberg, éd. (Cambridge, Mass. : Harvard University Press, 1986), pp. 180 à 208.
7. Voir : Charles Beach, « Cyclical Sensitivity of Aggregate Income Inequality », *Review of Economics and Statistics*, vol. 59, n° 1 (février 1977), et « Cyclical Impacts on the Personal Distribution of Income », *Annals of Economic and Social Measurement*, vol. 5 (1976); McKinley Blackburn et David Bloom, « Family Income Inequality in the United States : 1967-1984 », *Industrial Relations Research Association*, 39e assemblée (1987); Alan Blinder et Howard Esaki, « Macroeconomic Activity and Income Distribution in the Postwar United States », *Review of Economics and Statistics*, vol. 60, n° 4 (1978); Edward Gramlich, « The Distributional Effects of Higher Unemployment », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 2 (1974); Edward Gramlich et Deborah Laren, « How Widespread are Income Losses in a Recession? », dans *The Social Contract Revisited*, D. Lee Bawden, éd. (Washington, D.C. : Urban Institute, 1984); Charles Metcalf, « The Size Distribution of Personal Income During the Business Cycle », *American Economic Review*, vol. 59, n° 4 (1969); Thad Mirer, « The Effects of Macroeconomic Fluctuations on the Distribution of Income », *Review of Income and Wealth*, vol. 19, n° 4 (1973).
8. Isabel V. Sawhill, « Poverty in the U.S. : Why Is It So Persistent? », *Journal of Economic Literature*, vol. 27, n° 3 (septembre 1988), pp. 1073 à 1119.

9. Carol A.L. Prager, « Poverty in North America : Losing Ground », *Canadian Public Policy*, vol. 14, n° 1 (mars 1988), pp. 52 à 65.
10. Pierre Perron et François Vaillancourt, *The Evolution of Poverty in Canada, 1970-1985* (Ottawa : Economic Council of Canada, 1988).
11. Les constatations empiriques qui suivent sont basées sur Fred Wong, « Tendances du revenu du travail », dans *Emploi, gains et durée du travail* (Ottawa : Statistique Canada, juillet 1988), n° de cat. 72-002, pp. 219 à 248.
12. L'information retenue dans ce paragraphe est tirée de David Thornley, « Minimum Wages and Adequate Income », *Social Infopac* (Social Planning Council of Metropolitan Toronto), vol. 6, n° 1 (1987).
13. Kevin McQuillan, « Family Change and Family Income in Ontario : Some Recent Trends », *Discussion Paper* (Toronto : Child, Youth and Family Policy Research Centre, 1989).
14. Marjorie Cohen, *Free Trade and the Future of Women's Work : Manufacturing and Service Industries* (Ottawa : Garamond Press/Centre for Policy Alternatives, 1987); Ann Porter et Barbara Cameron, *Conséquences du libre-échange pour les femmes dans le secteur manufacturier* (Ottawa : Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, 1987).
15. Ainsi que l'expliquent Sunder Magun et al. dans *Commerce sans frontières : une évaluation de l'accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis* (Ottawa : Conseil économique du Canada, 1988), p. 57 : « La majorité des nouveaux emplois seront créés dans des catégories professionnelles du secteur des services, notamment dans les professions de bureau, la vente, les services et la gestion. La répartition selon le sexe des gains du libre-échange au chapitre de l'emploi est semblable à la répartition actuelle des hommes et des femmes sur le marché du travail. »
16. Comme le soulignent Ronald Wonnacott et Roderick Hill dans *Canadian and U.S. Adjustment Policies in a Bilateral Trade Agreement* (Toronto : C.D. Howe Institute, 1987), p. 4, la conclusion d'un accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis « permettrait au Canada de procéder à une rationalisation de ses industries par une réduction des coûts qui rendrait nombre d'entre elles plus concurrentielles à l'échelle internationale » [traduction]. Toutefois, il n'est pas encore certain que la rationalisation de l'industrie canadienne améliorerait notre position concurrentielle par rapport aux pays du Tiers Monde, surtout compte tenu de la faiblesse des salaires dans ces pays.
17. Katie Macmillan, *Le libre-échange et les Canadiennes : la perspective d'un meilleur avenir* (Ottawa : Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, 1987).

18. *Ibid.*, p. 30, cite une étude réalisée en 1978 par le Conseil économique du Canada, qui indique que si tous les droits de douane avaient été supprimés en 1974, le prix des denrées alimentaires aurait chuté de 10 % et celui des vêtements de 20 %. La proportion globale de la pauvreté aurait baissé de 25 %, ce qui aurait ramené d'environ 1,4 million à 1 million le nombre de personnes vivant en dessous du seuil de pauvreté.
19. Leon Muszynski, « Manufacturing Matters! And So Does the Welfare State », dans *Manufacturing Matters! Conference Proceedings and Research Papers* (Toronto : Industrial Development Institute, 1989), p. 62.
20. Norm Leckie, *The Declining Middle and Technological Change : Trends in the Distribution of Employment Income in Canada, 1971-84*, Discussion Paper, n° 342 (Ottawa : Economic Council of Canada, 1988), p. 86.
21. Conseil économique du Canada, *Innovations, emplois, adaptations* (Ottawa : 1987), p. 77. [Également résumé dans le rapport du Conseil, *Le recentrage technologique : innovations, emplois, adaptations* (Ottawa : Conseil économique du Canada, 1987).]
22. Heidi I. Hartmann, Robert E. Kraut et Louise A. Tilly, éd., *Computer Chips and Paper Clips : Technology and Women's Employment* (Washington, D.C. : National Academy Press, 1986), p. 168.
23. Muszynski, « Manufacturing Matters! », *supra*, note 19, p. 4.
24. Dans les essais sociologiques, ces arguments ont été avancés dans Harry Braverman, *Labour and Monopoly Capital : The Degradation of Work in the Twentieth Century* (New York : Monthly Review Press, 1974); et dans Barry Bluestone et Bennett Harrison, *The Deindustrialization of America : Plant Closings, Community Abandonment, and the Dismantling of Basic Industry* (New York : Basic Books, 1982).
25. Les facteurs concurrents qui touchent la répartition professionnelle et salariale de la main-d'œuvre sont examinés dans Charles Beach, *The Vanishing Middle Class? Evidence and Explanations* (Kingston : Queen's University Industrial Relations Centre, 1988). Ces facteurs comprennent :
    - les répercussions du baby-boom;
    - l'accroissement du nombre de ménages d'une seule personne (les personnes âgées et les familles monoparentales);
    - l'augmentation du nombre de femmes au sein de la main-d'œuvre rémunérée;
    - la diminution de la part de la main-d'œuvre dans le revenu national;
    - les récessions;
    - la désindustrialisation;
    - les modifications industrielles engendrées par l'évolution du commerce international;

- les déménagements d'industries;
- l'accroissement du travail à temps partiel.

Se basant pour l'essentiel sur des études américaines et des constatations empiriques, Beach conclut que les principaux facteurs de réduction du nombre de cellules familiales à revenu moyen et d'augmentation du nombre de cellules familiales à faible revenu sont :

- l'augmentation du nombre de familles monoparentales;
- la récession survenue dans les années 80;
- le déplacement des activités industrielles américaines du nord et du Midwest au profit du sud et de l'ouest;
- l'accroissement du travail à temps partiel, surtout chez les hommes.

Les études canadiennes sur la question de la polarisation des salaires comprennent notamment : John Myles, G.W. Picot et Ted Wannell, *Les salaires et les emplois au cours des années 1980 : évolution des salaires des jeunes et déclin de la classe moyenne* (Ottawa : Statistique Canada, 1988); et John Myles, *L'expansion de la classe moyenne : données canadiennes sur le débat sur la déqualification* (Ottawa : Statistique Canada et Université Carleton, 1987).

26. Conseil économique du Canada, *Les enjeux du progrès : innovations, commerce et croissance* (Ottawa : 1983).
27. Canada, Commission d'enquête pour le travail à temps partiel (Joan Wallace, commissaire), *Le travail à temps partiel au Canada : rapport de la Commission d'enquête pour le travail à temps partiel* (Ottawa : Travail Canada, 1983).
28. Les chiffres cités dans ce paragraphe proviennent d'une enquête spéciale de Canada, Statistique Canada, *La population active* (Ottawa : décembre 1986), n° de cat. 71-001.
29. Wayne Simpson, « Analysis of Part-time Pay in Canada », *Canadian Journal of Economics*, vol. 19, n° 4 (1986), pp. 798 à 807.
30. Mark Thompson et Gene Swimmer, éd., *Conflict or Compromise : The Future of Public Sector Industrial Relations* (Montréal : Institute for Research on Public Policy, 1984), y compris l'article de Morley Gunderson, « The Public/Private Sector Compensation Controversy », pp. 1 à 44.
31. Pour une étude de cette constatation dans le contexte canadien, voir : Gunderson, « The Public/Private Sector Compensation Controversy », dans *Conflict or Compromise*, Thompson et Swimmer, éd. *ibid.* pp. 1 à 44.
32. Nicole Morgan, *Jouer à l'égalité : les femmes et la fonction publique fédérale (1908-1987)* (Ottawa : Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, 1988), p. 31. Par ailleurs, au cours des audiences relatives à un grief rapporté par le *Ottawa Citizen* le 13 juillet 1989,

l'Alliance de la fonction publique du Canada a montré que, dans tous les secteurs de la fonction publique, les femmes couraient plus de risques de perdre leur emploi que les hommes dans le cadre du programme fédéral de suppression de 15 000 emplois dans la fonction publique.

33. Morley Gunderson, « Earnings Differentials Between the Public and Private Sectors », *Canadian Journal of Economics*, vol. 12, n° 2 (1979), p. 241.
34. Jacob Mincer, « Intercountry Comparisons of Labour Force Trends and Related Developments : An Overview », *Journal of Labour Economics*, vol. 3, n° 1 supplément (1985), p. 2.
35. Monica Townson, *Domestic Workers and the Employment Standards Act* (Toronto : Ontario Task Force on Hours of Work and Overtime, 1987).
36. Laura C. Johnson et Robert E. Johnson, *The Seam Allowance : Industrial Home Sewing in Canada* (Toronto : Women's Educational Press, 1982).
37. Les données empiriques citées dans cette section sont tirées de Morley Gunderson et W. Craig Riddell, *Labour Market Economics : Theory, Evidence and Policy in Canada* (Toronto : McGraw-Hill Ryerson Limited, 1988), chapitre 16. On trouvera une étude générale des relations des femmes avec les syndicats canadiens dans Julie White, *Les femmes et le syndalisme* (Ottawa : Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1980).
38. Gunderson et Riddell, *Labour Market Economics, ibid.*, p. 313.

DEUXIÈME PARTIE: LES SOLUTIONS POLITIQUES

L'IMPORTANCE DU PLEIN EMPLOI

On ne soulignera jamais trop à quel point le plein emploi et l'expansion économique contribuent à diminuer la pauvreté chez les femmes salariées[1]. Nous avons vu dans le chapitre précédent les conséquences négatives qu'ont le chômage et la récession économique sur les plus démunis. Pour les femmes actives sur le marché du travail ou qui recherchent un emploi, les problèmes sont particulièrement graves. Lorsque le chômage est élevé, elles sont souvent les premières à être mises à pied, elles peuvent être découragées d'entrer sur le marché du travail, ne serait-ce que pour rechercher un emploi, les occasions de trouver un emploi à temps plein sont fortement restreintes et leurs revenus d'emploi gravement limités.

Par ailleurs, lorsque l'économie va mal, on a souvent tendance à différer l'application de mesures visant l'équité salariale et l'équité en matière d'emploi ou à les mettre en œuvre de façon moins active. Il est plus facile d'accorder des augmentations de salaire et de viser l'équité salariale dans les emplois principalement occupés par des femmes lorsque les salaires augmentent de façon générale. Il est aussi plus facile d'atteindre des objectifs d'équité en matière d'emploi en recrutant des employés désignés ou en leur donnant de l'avancement lorsque de nouveaux postes sont créés et que les emplois existants ne sont pas menacés.

Voilà dix ans, le taux de chômage au Canada a atteint un niveau relativement important et demeure élevé par rapport à ce qui prévaut à l'étranger (tableau 6.1). Le Canada n'a pas connu de montée rapide du chômage à de hauts niveaux comme la France, l'Allemagne de l'Ouest, le Royaume-Uni ou les Pays-Bas. Mais le taux de chômage canadien n'est pas non plus retombé comme cela s'est produit aux États-Unis. Il est par ailleurs sans commune mesure avec le taux enregistré dans des pays comme le Japon, où nombre de salariés ont un emploi garanti à vie, ou la Suède, où les gouvernements ont investi massivement dans des mesures actives de stimulation du marché du travail, offrant notamment des emplois dans les services à la communauté, des possibilités de formation professionnelle et des emplois protégés pour les gens qui se trouveraient autrement en chômage. Le nombre de Suédois embauchés dans le cadre de tels programmes est généralement supérieur au nombre de personnes en chômage[2].

TABLEAU 6.1 : Taux de chômage* dans un certain nombre de pays, années choisies entre 1975 et 1986

Pays	1975	1980	1986	% de changement 1975-1986
Canada		7,5		39
États-Unis		7,1		-21
Australie		6,1		65
Japon		2,0		47
France		6,4		155
Allemagne de l'Ouest		2,9		112
Royaume-Uni		7,0		149
Italie		4,4		110
Pays-Bas		6,2		87
Suède		2,0		69

Note : * Taux de chômage se rapprochant du concept américain de chômage.
Source : Joyanna Moy, « An Analysis of Unemployment and Other Labour Market Indicators in 10 Countries », *Monthly Labor Review*, vol. III, n° 4 (1988), p. 41 ; Joyanna Moy, « Recent Trends in Unemployment and the Labour Force, 10 Countries », *Monthly Labor Review*, vol. 108, n° 8 (1985), p. 14.

Au Canada, une partie du problème du chômage résulte également de facteurs liés à l'offre de main-d'œuvre — notamment le fait que les chômeurs n'ont pas les qualités professionnelles demandées ou qu'ils ne vivent pas dans les régions où des emplois sont disponibles. La situation canadienne récente est particulièrement préoccupante parce que, dans une large mesure, le taux de chômage important que connaît notre pays depuis la récession est directement lié à la décision des gouvernements de mettre en œuvre des politiques monétaires et fiscales pour freiner l'inflation[3]. En 1988, le Centre canadien du marché du travail et de la productivité a relevé que, durant l'ensemble des années 80, le nombre de personnes en chômage est demeuré de loin supérieur au nombre d'emplois disponibles. En 1987, plus de la moitié de l'ensemble du chômage découlait tout simplement du fait qu'il n'y avait pas assez d'emplois disponibles, un facteur qui varie cependant fortement selon les régions[4]. Mais nombre d'études menées dans tout le pays révèlent que ce sont les facteurs politiques plutôt qu'économiques qui contribuent le plus à faire baisser le taux de chômage[5]. Commentant la reprise

économique qui a suivi la récession de 1983, Pierre Fortin, un économiste canadien éminent, a relevé :

> (...) si, sur le plan macro-économique, les gouvernements canadiens ne font rien de sérieux pour faire sortir l'économie de la période de stagnation de l'emploi qu'elle connaît actuellement (...) il deviendra alors évident qu'il y a quelque chose de vicié non pas dans l'économie canadienne, mais dans nos idéologies, dans nos droits acquis et dans notre système politique[6]. [traduction]

Le Canada met actuellement en œuvre des politiques monétaires et fiscales destinées à freiner les tendances inflationnistes dans une économie ontarienne surchauffée, ce qui a pour conséquence d'exacerber les inégalités entre les régions et d'accentuer le chômage dans certaines parties du Canada comme les provinces atlantiques. En cherchant à maîtriser l'inflation au moyen de politiques monétaires et fiscales restrictives, on empire les inégalités et le chômage et l'on accroît la pauvreté, surtout celle qui est liée au marché du travail. Au cours des années 70 et 80, une bonne partie du taux élevé de chômage qu'a connu le Canada a été la conséquence de telles politiques monétaires et fiscales restrictives qui ont contribué à amplifier le chômage[7]. Lorsque les personnes qui nous dirigent ont à choisir des moyens de résorber l'inflation et le chômage, elles devraient se rappeler que les personnes économiquement faibles profitent plus d'une diminution du taux de chômage qu'elles ne perdent du fait d'une accélération de l'inflation.

« *... j'ai travaillé et je me suis battue durant 25 ans pour essayer d'arriver quelque part... voilà deux ans, mon monde s'est écroulé quand j'ai perdu mon emploi et je n'arrive pas à le reconstruire... je n'arrive pas à trouver un emploi permanent...*

Mère divorcée dont les enfants ont quitté la maison, travaillant à temps partiel, Nouvelle-Écosse »

Dès lors, la leçon à tirer de ces observations est claire : la situation des femmes sur le marché du travail en général, et celle des salariées économiquement faibles en particulier, se trouverait sensiblement améliorée si l'on choisissait plutôt de stimuler la demande globale afin de réduire le chômage, même au prix d'une reprise de l'inflation. Il semble cependant que nos dirigeants n'aient pas suffisamment pesé les

conséquences — intensification des inégalités et des difficultés que connaissent les salariés économiquement faibles — des politiques de restriction de la demande qu'ils ont adoptées.

DE VRAIES MESURES DE CHANGEMENT

LA FORMATION ET L'ÉDUCATION

Il est crucial de proposer aux gens des programmes de formation et d'éducation pour leur permettre de s'adapter à toutes les transformations que connaît le marché du travail. Et, même si aucun changement ne survenait dans le marché du travail, de tels programmes offriraient aux femmes salariées économiquement faibles un puissant moyen d'améliorer leur position. Une femme qui n'a pas terminé une neuvième année court en effet beaucoup plus de risques de faire partie des salariés économiquement faibles que les hommes qui ont le même niveau d'instruction (tableau 3.4).

> *« ... quand j'étais jeune, il n'y avait rien d'extraordinaire à ce que les filles n'aillent pas au bout du secondaire... nous vivions dans une communauté agricole... mon père ne croyait pas que les filles avaient besoin d'aller longtemps à l'école... maintenant je n'ai qu'une neuvième année pour chercher du travail... qu'est-ce que je peux faire?... je perds mon emploi après 20 ans et je dois envisager de retourner à l'école... ce n'est pas facile... »*
>
> *Vendeuse de 55 ans en chômage, Ontario*

Dans le domaine de la formation, les femmes peuvent être particulièrement désavantagées puisque, comme elles interrompent leurs activités professionnelles plus souvent que les hommes et travaillent plus fréquemment à temps partiel, elles n'acquièrent pas une formation en cours d'emploi. De plus, elles occupent souvent des emplois faiblement rémunérés qui n'offrent guère de possibilités de formation. Dans bien des cas, les employeurs ne sont pas disposés à payer pour une telle formation parce qu'ils estiment qu'elle ne sera pas utile très longtemps dans leur secteur d'activités ou au sein de leur organisation. De plus,

certaines femmes se demandent si, compte tenu du peu de diversité des emplois généralement accessibles aux femmes, il y a vraiment un intérêt à investir du temps dans une formation. Pour les immigrantes, le manque d'occasions de suivre une formation professionnelle ou des cours de langue peut devenir une forme de discrimination systémique qui les enferme dans les ghettos des emplois les plus mal payés.

MARIA
(Ontario)

Maria, mère célibataire d'un enfant d'un an, arrive à la fin de la vingtaine. Elle est venue du Chili avec sa famille voilà huit ans. Elle avait une douzième année mais a eu de la difficulté à trouver autre chose que des emplois mal payés depuis qu'elle est arrivée ici. Au début, elle vivait avec sa famille et a trouvé du travail dans une fabrique de lainages, puis elle a travaillé dans une entreprise de nettoyage. Dans les deux cas, elle était payée au salaire minimum mais les superviseurs et ses collègues parlaient espagnol. Lorsqu'elle a quitté le domicile familial, Maria a essayé de trouver un travail mieux payé mais n'y est pas parvenue parce qu'on a jugé qu'elle ne parlait pas assez bien l'anglais. Elle a suivi un cours d'anglais de six mois mais n'a quand même pas réussi à trouver autre chose que du travail en usine. Elle a essayé divers emplois afin d'améliorer son anglais et a notamment travaillé comme serveuse et comme caissière-serveuse dans une chaîne de restauration rapide. Elle a vécu un court laps de temps avec son ami mais ils se sont séparés lorsqu'elle est devenue enceinte. Après la naissance de l'enfant, Maria a dû s'inscrire à l'assistance sociale avant de demander à suivre un programme de formation linguistique et professionnelle dans le cadre du programme fédéral Planification de l'emploi. Elle a ensuite trouvé un poste au sein d'une grande entreprise de communication à un salaire initial de 8 $ de l'heure. Ce nouvel emploi est nettement plus rémunérateur que les précédents mais elle continue d'avoir du mal à faire face à ses dépenses. La mère de Maria vit avec elle dans un appartement d'une chambre et l'aide à prendre soin de son enfant tout en contribuant aux dépenses.

LA PLANIFICATION DE L'EMPLOI

Le gouvernement fédéral prend en charge la plupart des programmes de formation en cours d'emploi offerts au Canada par l'intermédiaire du programme Planification de l'emploi[8]. En vertu de ce

programme, institué en 1985, la gamme de programmes de formation, de création d'emplois et d'adaptation au marché du travail que le gouvernement fédéral gérait auparavant ont été remplacés par six grands programmes :

- Acquisition de compétences — on aide les travailleurs à acquérir de nouvelles compétences adaptées aux progrès technologiques et économiques (en subventionnant la formation, en contribuant à la création de fonds de formation et en favorisant le travail partagé);
- Pénuries de main-d'œuvre — on offre une formation ou une aide au déménagement pour certains métiers dont on a déterminé l'importance à l'échelle régionale ou nationale;
- Développement de l'emploi — on aide les chômeurs à long terme à trouver un emploi (en offrant une formation en cours d'emploi, une formation en établissement d'enseignement et en donnant des occasions d'acquérir une expérience professionnelle);
- Intégration professionnelle — on facilite la transition que les jeunes gens et les femmes doivent effectuer entre l'école ou la maison et le marché du travail; ce volet du programme s'adresse également aux étudiants durant les mois d'été (en offrant des possibilités de formation, d'acquérir une expérience de travail et en donnant des conseils);
- Aide à l'innovation — on appuie la réalisation de projets pilotes et de projets de démonstration pouvant déboucher sur la création d'emplois;
- Développement des collectivités — on aide les collectivités éloignées des grands centres à faire face à la dégradation économique que peuvent entraîner des mises à pied et des fermetures d'usines (en favorisant la création de petites entreprises et en dispensant de l'aide aux entrepreneurs, en conseillant les personnes qui veulent déménager ou obtenir une formation).

Le programme Planification de l'emploi diffère des initiatives précédentes dans la mesure où il vise à satisfaire le marché, où il met l'accent sur la formation plutôt que sur la création d'emplois et où il privilégie la formation dispensée par le secteur privé et non plus celle qui est offerte par le secteur public. Dans ce même esprit d'ouverture au marché de l'emploi, il met l'accent sur « l'égalité d'accès » pour les femmes et les groupes défavorisés. En insistant sur l'accès au marché de l'emploi ou sur les occasions d'emploi plutôt que sur les **résultats**, il

semble rejeter la possibilité que la formation ou la création d'emplois puissent servir à **compenser** les différences systémiques qui font que certains groupes sont défavorisés du point de vue de l'accès à l'emploi. Par contraste, au cœur de la notion d'équité en matière d'emploi, on trouve l'idée que l'égalité d'accès ne suffit pas à compenser tous les travers accumulés pendant une longue période de discrimination et d'inégalité, d'autant qu'une bonne partie de ces travers risquent d'être inhérents au système ou occultés.

En fait, il ne semble pas que l'aide aux groupes défavorisés fasse partie des objectifs généraux du programme Planification de l'emploi. Ce programme n'énonce en effet pas clairement des objectifs d'équité ou de répartition et « l'efficacité » prend le pas sur l'équité dans la gamme de programmes de formation, de création d'emploi et d'adaptation qui sont proposés. Les immigrantes et les femmes appartenant aux minorités raciales ne sont pas non plus désignées comme formant des groupes cibles spécifiques. Elles pourraient donc bien être laissées pour compte dans la course aux rares possibilités de formation ouvertes, alors même qu'elles affrontent une multitude d'obstacles dans leur recherche d'un emploi, en plus de n'être pas adéquatement préparées. C'est donc l'approche même du problème qui est discutable — fait d'autant plus déplorable que l'État peut beaucoup aider les groupes défavorisés à sortir de la pauvreté en intervenant en leur faveur sur le marché du travail.

Le programme Planification de l'emploi semble partir du principe qu'il n'est pas économiquement rentable de former ou d'aider les groupes défavorisés, comme si une telle aide se traduisait par de plus petits avantages par unité de coût que ce n'est le cas pour les groupes plus favorisés. Cette façon de voir repose probablement sur l'idée que les groupes plus favorisés sont mieux à même d'absorber la formation ou de la traduire en pratique dans le travail. L'hypothèse non formulée est que les membres des groupes défavorisés risquent, au bout du compte, de se retrouver avec une formation tout aussi insuffisante et donc de continuer à avoir du mal à trouver un emploi bien rémunéré.

Et pourtant, les groupes défavorisés pourraient tirer **plus** d'avantages d'une formation, en ce qui a trait à l'amélioration de leurs perspectives salariales, que les travailleurs plus favorisés, même si les premiers risquent de ne jamais arriver au **niveau** de rémunération des seconds. L'efficacité se mesure en fonction d'une **productivité accrue** (pour

l'employeur), et il se pourrait bien que, en bout de ligne, la formation **améliore** plus la productivité des travailleurs défavorisés que celle des autres.

Fondamentalement, les objectifs économiques d'efficacité du marché n'ont pas à entrer en conflit avec les objectifs sociaux d'équité quand on décide d'orienter les programmes de formation au profit des groupes défavorisés. Même si c'était le cas, certains facteurs sociaux justifieraient pleinement un tel compromis. De plus, il y a réduction des coûts pour les gouvernements et les contribuables si les personnes à faible revenu mettent leur formation à profit pour améliorer leurs gains ou cesser de dépendre de l'assistance sociale. Cependant, alors même qu'il est possible d'arriver à un tel résultat bénéfique en offrant une formation aux groupes défavorisés, le programme Planification de l'emploi ne vise pas réellement cet objectif et n'offre donc aux femmes salariées économiquement faibles guère d'occasions d'échapper à la pauvreté que leur impose l'état actuel du marché du travail.

> « *... je ne voulais plus dépendre de l'assistance sociale et j'ai donc suivi un cours de traitement de données dans une école de formation professionnelle... ça a pris deux ans et j'ai dû obtenir un prêt du gouvernement provincial... le gouvernement prenait en charge les intérêts tant que je dépendais de l'assistance sociale... mais quand j'ai enfin trouvé du travail, on a commencé à me facturer 389 $ par mois... comment est-ce que je peux faire face à de tels remboursements avec mon seul salaire?... Ils représentent plus d'une semaine de paye...*
>
> *Mère seule, employée dans le cadre d'un projet de formation en vertu du programme Planification de l'emploi, Nouvelle-Écosse* »

La structure des six volets du programme Planification de l'emploi montre bien que l'on ne vise pas des objectifs d'équité. Seul le programme de développement de l'emploi, qui s'adresse aux chômeurs à long terme, est spécifiquement orienté vers de tels objectifs. Les autres programmes, comme le programme de développement des collectivités, ne peuvent aider les personnes défavorisées que dans la mesure où elles sont touchées par des mises à pied et des fermetures d'usine, et dans la mesure où les plus défavorisés bénéficient d'un traitement préférentiel. Il est cependant peu probable que les groupes défavorisés profitent de ce

programme qui ne comporte pas d'objectifs spécifiques, même si l'on s'est récemment efforcé d'intégrer les personnes qui dépendent de l'assistance sociale — et surtout les mères seules — au programme Planification de l'emploi et donc, en fin de compte, à la main-d'œuvre.

Il est également peu probable que l'un des volets du programme soit utile aux femmes salariées économiquement faibles, sauf peut-être le programme d'intégration professionnelle, qui peut faciliter la transition entre leur vie au foyer et le marché du travail. Malheureusement, ce programme s'adresse essentiellement aux femmes qui reviennent sur le marché du travail après une absence d'au moins trois ans. Cette façon de procéder a été critiquée par les organismes d'aide aux femmes — notamment la Association for Community-Based Training and Education for Women — qui considèrent qu'une telle approche favorise les femmes des classes moyennes qui peuvent se permettre de quitter le marché du travail pendant trois ans[9]. De la même façon, le Ontario Council of Agencies Serving Immigrants a fait remarquer que ce critère est particulièrement préjudiciable aux immigrantes puisque peu d'entre elles peuvent se permettre d'abandonner le marché du travail aussi longtemps[10].

Les femmes ont également subi le contrecoup de la réduction du financement des programmes d'orientation ou de transition, qui offraient une formation de base et des services d'orientation professionnelle aux gens qui s'apprêtaient à suivre une formation à un emploi spécifique. La préparation à l'emploi est particulièrement utile aux femmes qui sont restées très longtemps en dehors du marché du travail ou qui essaient de se faire une place dans des domaines non traditionnels. Ainsi que l'a déclaré la Coalition communautaire de la Planification de l'emploi, la réduction ou l'élimination des programmes d'orientation ou de préparation à l'emploi s'adressant aux femmes représente un pas en arrière[11].

Cette réduction du financement des programmes d'orientation et de préparation à l'emploi est survenue dans le contexte d'une réduction générale des crédits affectés aux activités de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre dans le cadre du programme Planification de l'emploi. Cette réduction a été mise en évidence par la diminution des fonds que le gouvernement fédéral affecte aux programmes qui touchent la main-d'œuvre ainsi que par le fait que l'on n'a pas dépensé l'intégralité des crédits budgétaires prévus[12]. Dans ces circonstances, tous les

groupes risquent de pâtir de l'attitude du gouvernement, et non pas simplement les femmes salariées économiquement faibles. Certains faits montrent même qu'en ne s'engageant pas résolument dans une politique de formation efficace, on freine la croissance de la productivité et donc l'augmentation des salaires au Canada[13].

« *... le problème avec les emplois créés par des programmes et les projets de formation, c'est qu'ils sont trop brefs ou qu'ils ne paient pas assez... et puis il y a des emplois si vous dépendez de l'assistance sociale... et d'autres si vous touchez des prestations d'assurance-chômage... et tous sont payés différemment... c'est difficile de suivre tout ça...*

Couple avec un enfant,
les deux conjoints ont combiné travail à temps partiel et prestations d'assistance sociale et ont participé à des projets fédéraux dans le cadre de la Planification de l'emploi pour essayer de se passer de l'assistance sociale,
Colombie-Britannique »

On a également critiqué le programme Planification de l'emploi parce que, même s'il offre des possibilités de formation aux femmes, il s'agit en général d'emplois des secteurs des ventes, des services et d'emplois administratifs de soutien traditionnellement mal payés et dominés par les femmes. Le Programme ne fait donc que reproduire la discrimination sexuelle qui existe sur le marché du travail. Il ne stimule guère la rupture avec les stéréotypes professionnels en n'encourageant pas les femmes à se lancer dans des métiers non traditionnels.

Cette perpétuation de la ségrégation professionnelle est particulièrement inquiétante compte tenu de l'effet qu'elle a sur l'écart global des salaires entre les hommes et les femmes. Alors qu'une formation structurée pourrait contribuer à briser ce cercle vicieux, le programme Planification de l'emploi est devenu une partie du problème plutôt qu'une solution. Ceci est particulièrement déplorable parce que l'on n'encourage pas les femmes à apprendre des métiers en demande sur le marché du travail. Or ce type de formation professionnelle profiterait tout particulièrement aux femmes puisqu'elle permet souvent d'accéder à des emplois bien rémunérés.

LUCILLE
(Nouvelle-Écosse)

Âgée d'un peu plus de 30 ans, Lucille est séparée et élève seule ses trois enfants. Le plus jeune nécessite une attention médicale particulière depuis sa naissance. Lucille a un diplôme collégial en services sociaux. Avant son mariage, elle travaillait à temps plein pour le gouvernement fédéral comme opératrice de système informatique. Elle a ensuite travaillé épisodiquement après la naissance de ses deux premiers enfants. Lorsque le troisième est arrivé, il lui est devenu difficile de continuer à travailler et Lucille a dû s'inscrire à l'assistance sociale après la rupture de son mariage. Pendant qu'elle bénéficiait de l'assistance sociale, elle a continué de travailler à temps partiel dans le cadre de divers projets. Elle a notamment dirigé des groupes de parents seuls et gardé des enfants chez elle. Elle travaille maintenant pour un projet à court terme relevant du programme Planification de l'emploi et parrainé par un organisme local. En rentrant sur le marché du travail, Lucille s'est trouvée particulièrement désavantagée. Le plus jeune de ses enfants a besoin d'une attention médicale régulière et elle doit trouver un employeur compréhensif qui lui permette de se rendre chez le médecin. Elle vit dans un logement subventionné mais, depuis qu'elle ne dépend plus de l'assistance sociale, son loyer a été augmenté de 200 $ par mois. Elle a également perdu sa couverture médicale spéciale, et les frais médicaux qu'exige son plus jeune enfant demeurent élevés. Lucille dispose maintenant de revenus nets inférieurs aux prestations de l'assistance sociale. Elle ferait tout pour ne plus dépendre de l'assistance sociale, mais elle n'est pas certaine qu'elle pourra se permettre de continuer à travailler.

On s'est également inquiété que la formation dispensée dans le cadre de Planification de l'emploi puisse être confiée au secteur privé et donc que les décisions cruciales soient pour l'essentiel confiées aux employeurs. Cela fait de ce programme guère plus qu'un mécanisme de subvention des salaires pour les employeurs, qui n'offre pas de réelles possibilités de formation aux femmes, surtout pas dans les domaines non traditionnels[14]. On a également reproché au gouvernement de mettre l'accent sur une formation en milieu de travail parrainée par l'employeur puisque ce type de formation profite rarement aux chômeurs ou aux salariés économiquement faibles[15].

Pour toutes ces raisons, le programme Planification de l'emploi ne risque guère d'être utile aux femmes économiquement faibles. À l'heure actuelle, proportionnellement à la place qu'elles occupent au sein de

l'ensemble de la main-d'œuvre, les femmes y sont fortement sous-représentées (à l'exclusion du programme d'emplois d'été des étudiants)[16].

LA FORMATION AVANT LE PROGRAMME PLANIFICATION DE L'EMPLOI

Les femmes devaient faire face aux mêmes problèmes de formation dans le cadre des programmes offerts en vertu de la *Loi nationale sur la formation*, auxquels le programme Planification de l'emploi vient se substituer. Ce dernier n'a pas corrigé le problème, même si les femmes jouent un rôle de plus en plus grand au sein du marché du travail, et malgré les conseils des groupes de femmes et le fait que l'on reconnaisse de plus en plus que la position défavorisée des femmes tient à des irrégularités du marché du travail.

> « *... voilà cinq mois, ils nous ont dit que nous devrions toutes suivre un cours pour améliorer nos compétences... il aurait fallu faire 50 kilomètres pour se rendre en classe... et nous devions payer nos frais de scolarité... je ne pouvais pas me permettre de suivre un cours pour garder mon emploi...*
>
> *Ancienne auxiliaire familiale, Ontario* »

Parce que les services de formation offerts dans le cadre du programme Planification de l'emploi perpétuent un certain nombre de carences au lieu de les corriger, la formation continue d'être une partie du problème alors qu'elle pourrait offrir un élément de solution. La première contradiction, c'est que, par rapport à la place qu'elles occupent sur le marché du travail, les femmes ont toujours été sous-représentées au sein des programmes de formation en établissement et, surtout, en milieu industriel. De plus, entre 1977 et 1984, non seulement le nombre total de places disponibles au sein des programmes de formation a-t-il diminué, mais la part prise par les femmes dans ce nombre restreint a également chuté. Par exemple, en 1977, les femmes occupaient 32 % des 179 000 places disponibles dans les établissements de formation; en 1984, leur part avait été réduite à 27 % de 163 000 places. En 1977, 28 % des 70 000 places disponibles dans les établissements de formation industrielle leur avaient été attribuées; en

1987, cette proportion était tombée à 24 % de seulement 34 000 places. Deuxièmement, dans les domaines de la formation en établissement, où la proportion de femmes était la plus forte, soit les crédits alloués ont été sensiblement réduits (formation de base au développement de compétences), soit il n'y avait de toute manière guère de places dans les établissements de formation (langues, préparation à l'emploi, orientation professionnelle). Troisième point : les programmes de formation offerts dans le cadre de la *Loi nationale sur la formation* ont perpétué la ségrégation professionnelle des femmes en les préparant à des emplois mal rémunérés et traditionnellement féminins. Quatrièmement, ces premiers efforts de formation n'ont pas été aussi utiles aux femmes qu'aux hommes. On préparait souvent les femmes à des métiers où il existait déjà des surplus de main-d'œuvre, notamment la coiffure; par contre, les femmes n'étaient pratiquement pas représentées au sein des programmes d'apprentissage de métiers non traditionnels — programmes qui se sont avérés les plus efficaces quant à l'augmentation des revenus d'emploi et la possibilité de trouver du travail. Enfin, cinquième et dernière constatation : même si l'on a essayé, durant les années 80, de fournir aux femmes de meilleures possibilités de formation, surtout dans les métiers non traditionnels, seul un nombre restreint de femmes a bénéficié de ces efforts[17].

LE NIVEAU DE SCOLARITÉ

> *« ... ici, le nombre d'années que vous avez passées à l'école n'a pas d'importance... il n'y a que certains types d'emplois et il n'y a rien à faire à ça... j'ai une douzième année et un diplôme en secrétariat d'un collège commercial... pensez-vous que ça fait une différence?... j'ai suivi le soir des cours de français, de traitement de texte et d'entreprenariat... et je ne peux toujours pas trouver d'emploi permanent...*
>
> *Fonctionnaire employée dans le cadre d'un contrat temporaire, Nouvelle-Écosse* »

Le nombre de personnes ayant un faible niveau de scolarité — facteur que l'on associe à la pauvreté liée au marché du travail — est approximativement le même chez les hommes et chez les femmes[18]. En ce qui concerne les femmes, toutefois, on relève deux différences notables qui contribuent vraisemblablement à amplifier la pauvreté chez

les femmes salariées. Tout d'abord, les femmes qui détiennent des diplômes et des certificats de compétence professionnelle sont environ deux fois moins nombreuses que les hommes. Cela met en lumière le fait qu'elles ne reçoivent pas une éducation **à caractère professionnel** qui pourrait les aider à trouver un emploi convenable. Deuxièmement, les femmes chefs de famille (qui sont surreprésentées au sein des familles à faible revenu) ont environ le même niveau de scolarité que les autres femmes du même groupe d'âge. Comme on l'explique dans un rapport publié par le Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme,

> ... il semble que ces femmes soient pauvres parce qu'elles ne gagnent qu'un salaire « de femme » et qu'elles doivent subsister et faire vivre leurs enfants sur la base de ce revenu insuffisant. Puisque le niveau de scolarité des femmes chefs de famille n'est pas sensiblement inférieur à celui des autres femmes d'un groupe d'âge équivalent, la faiblesse de leurs revenus s'explique manifestement par le fait qu'elles sont payées pour exécuter « un travail de femme ». L'équité salariale et l'élimination de la ségrégation en matière d'emploi demeurent donc des questions clés qu'il faudra aborder dans les années à venir si l'on veut améliorer la situation de ces femmes[19]. [traduction]

L'ADAPTATION À L'ÉVOLUTION DU COMMERCE INTERNATIONAL ET DE LA TECHNOLOGIE

L'accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis n'est qu'une des raisons pour lesquelles il faut améliorer les programmes d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre. La nécessité d'un tel ajustement ne tient pas uniquement à l'accord de libre-échange; elle est aussi commandée par l'évolution technologique, une concurrence internationale plus forte, la restructuration industrielle et la déréglementation.

La conclusion d'un accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis a été recommandée par la Commission royale Macdonald sur l'Union économique et les perspectives de développement pour le Canada. La Commission a toutefois émis le vœu que cet accord soit mis en œuvre non pas de façon isolée mais en même temps qu'un programme complet de sécurité du revenu, le Régime universel de sécurité du revenu, ou programme de revenu annuel garanti. (Cette proposition est examinée et évaluée au chapitre sept.) La Commission a de plus

recommandé d'adapter les politiques d'aide dans le cadre d'un programme d'ajustement transitoire afin de minimiser les problèmes d'ajustement posés par l'entrée en vigueur du libre-échange. Pour l'instant, parmi toutes les recommandations de la Commission Macdonald, le gouvernement fédéral n'a retenu que celle qui concerne directement le libre-échange.

L'aide aux personnes que le libre-échange risque de toucher négativement se justifie non seulement par des principes d'équité mais aussi pour des raisons d'efficacité économique. L'objectif d'**équité** est sans doute le plus évident. Si le libre-échange permet d'accroître l'efficacité économique et donc l'importance du potentiel économique, ce ne semble être que simple justice d'utiliser une partie des gains ainsi réalisés pour compenser les pertes des personnes auxquelles le libre-échange aura été préjudiciable, surtout si ces personnes sont d'ores et déjà défavorisées sur le marché du travail.

L'argument de l'**efficacité** pour compenser les pertes des personnes auxquelles le libre-échange porte préjudice est plus subtil mais il n'en est pas moins puissant. En traitant humainement les personnes pour lesquelles le changement a des répercussions négatives, on réduira leur résistance à d'autres changements efficaces. Si elles savent qu'elles obtiendront une compensation ou qu'on les aidera à s'adapter, les personnes qui risquent d'en subir les conséquences néfastes auront moins tendance à résister au changement. Si la compensation ou l'aide qui leur est offerte est suffisante, ces personnes soutiendront même peut-être le changement, ce qui ouvrira la voie à une évolution introduisant une plus grande efficacité.

On en arrive ainsi à une proposition plus générale qui pourrait s'énoncer comme suit : une véritable stratégie positive d'adaptation de la main-d'œuvre suppose non seulement un ajustement dans le sens des forces du marché (plutôt que dans le sens contraire) mais également l'attribution d'une compensation aux personnes qui ont quelque chose à perdre du fait de changements par ailleurs efficaces. Tout comme les forces du marché n'entrent pas obligatoirement en conflit avec les principes d'équité et de justice, il n'est pas nécessaire que les politiques qui soutiennent ces principes s'opposent **automatiquement** aux forces du marché. Pour nos dirigeants, le défi consiste à faire en sorte que les forces du marché offrent des richesses économiques croissantes **et** que celles-ci soient réparties de manière équitable. En accordant trop

d'attention à un seul aspect de la question, on risque de compromettre la réalisation des objectifs d'efficacité **et** d'équité.

Si l'on décide d'offrir une compensation aux personnes pour qui le libre-échange a des conséquences néfastes, il reste à déterminer si l'aide accordée doit être sectorielle ou entrer plutôt dans le cadre d'une politique plus générale pour faciliter l'adaptation. Il est probable qu'un programme sectoriel d'aide à l'adaptation sera malaisé à gérer parce qu'il sera difficile, sinon impossible, de distinguer les effets défavorables de l'accord de libre-échange de ceux de la myriade d'autres changements (évolution technologique, restructuration industrielle, déréglementation) qui se produisent maintenant sur les marchés du travail. Même si une telle distinction était possible, pourquoi ne devrait-on aider à s'adapter que les personnes qui ont à souffrir de l'accord de libre-échange et non pas celles qui subissent les répercussions négatives des autres types de changements? Si elle souhaite traiter équitablement tous les groupes qui subissent le contrecoup de l'évolution, l'aide à l'adaptation au libre-échange devrait être intégrée à un programme de plus vaste portée d'assistance à l'adaptation. Toutefois, une telle politique nécessite qu'on élabore un programme global d'assistance à l'adaptation.

Le programme Planification de l'emploi constitue le principal véhicule dont on dispose pour offrir une telle aide à l'adaptation. Mais il est extrêmement faible à cet égard et bien des gens considèrent qu'il ne permet pas de faire face aux ajustements qu'entraînera l'accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis, et encore moins de relever le défi des autres grandes adaptations qui devront s'opérer au Canada[20]. Des mesures supplémentaires seront nécessaires.

« *... quand j'ai été mise à pied, je ne pouvais pas le croire... et puis ils nous ont donné des indemnités de cessation d'emploi qui nous ont fait perdre notre assurance-chômage... j'avais besoin d'argent... nous n'avions pas d'économies... je ne savais pas où j'allais trouver mon prochain emploi... je me suis retrouvée avec trois enfants à charge... l'argent du loyer qui sortait... et rien qui ne rentrait...*

Mère divorcée avec trois enfants, fonctionnaire fédérale, Nouvelle-Écosse »

LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DES COLLECTIVITÉS

Les grandes politiques économiques n'étant pas parvenues à instaurer le plein emploi dans les régions économiquement défavorisées, on a porté davantage attention aux initiatives économiques locales et au développement économique des collectivités[21]. Cette démarche suppose souvent des objectifs plus larges que la simple optimisation des profits des entreprises commerciales. Les objectifs peuvent porter sur la nature du service fourni (par exemple, l'aménagement de parcs publics ou la réalisation d'objectifs environnementaux) ou sur le type de personnes visées (par exemple, employer des membres de groupes défavorisés). On peut donc orienter le développement économique en fonction des besoins des femmes salariées économiquement faibles en les faisant **travailler** à des projets ou **profiter** des services qu'offrent ces projets.

Le financement des projets de développement économique des collectivités est généralement assuré par le gouvernement, par l'intermédiaire de programmes de création d'emplois, de formation, de développement régional ou de services sociaux, ainsi que par les groupes communautaires et même, parfois, par les participants eux-mêmes. Un soutien peut être fourni sous la forme de capital de lancement, de conseils généraux et de services consultatifs. Le gouvernement peut aussi offrir d'administrer l'ensemble de l'entreprise. Les projets de développement économique des collectivités se distinguent des services gouvernementaux dans la mesure où, en plus de chercher à réaliser de grands objectifs sociaux de développement et de création d'emplois, ils fonctionnent sur la base d'un autofinancement complet ou partiel. Voilà pour l'aspect économique du concept de développement économique des collectivités.

À l'inverse des entreprises commerciales classiques, les projets locaux d'initiative économique ne sont pas bâtis sur une structure typique mais plutôt sur une structure en constante évolution. Il peut s'agir de coopératives, de sociétés de développement communautaire, d'un volet commercial d'une organisation bénévole, de bourses d'échanges ou de banques de compétences.

Les projets de développement communautaire font appel à la participation de chacun et tous les participants exercent une influence substantielle sur les objectifs à long terme et l'exploitation à court terme de l'entreprise. Dans bien des cas, les horaires de travail sont souples afin que chaque participant puisse les adapter à ses besoins propres. La rémunération, quant à elle, est en général plus égalitaire que dans les entreprises classiques fondées sur le profit.

Alors que la production des entreprises privées est dictée par les possibilités et le besoin de réaliser un profit, le résultat des initiatives de développement communautaire est d'ordinaire calculé en fonction des besoins locaux et ne débouche pas toujours sur un bénéfice financier. Cela peut tenir en partie au fait que nombre d'usagers des services fournis ne sont pas en mesure de payer le prix normal de tels services. Dans d'autres cas, il n'aurait peut-être tout simplement pas été rentable qu'une entreprise privée fournisse un tel service.

Même si les projets de développement communautaire ne sont pas exempts de défauts, ils présentent nombre de caractéristiques positives. Ils peuvent permettre d'employer ou de former les femmes salariées économiquement faibles parce qu'on peut adapter ces projets aux besoins de certaines catégories de femmes comme les mères seules dépendant de l'assistance sociale ou les femmes autochtones. Par ailleurs, il est possible d'organiser le travail en fonction des responsabilités domestiques des femmes qui sont actives sur le marché du travail. Par exemple, on peut leur proposer des heures de travail flexibles et des services de garde sur les lieux de travail, autant d'avantages qui sont rares au sein du secteur privé. Il est également possible de dispenser une formation supplémentaire aux femmes qui sont restées longtemps en dehors du marché du travail pour prendre soin de leurs enfants, et d'accorder des avantages sociaux qui sont particulièrement utiles aux femmes salariées économiquement faibles. Par ailleurs, les besoins spécifiques des femmes handicapées peuvent être pris en considération au lieu de travail. De plus, les programmes peuvent viser des groupes précis de salariées économiquement faibles particulièrement dans le besoin — les immigrantes, les membres des minorités raciales, les Autochtones et les femmes handicapées. À tout le moins, cette forme de travail mérite qu'on la mette à l'essai, ne serait-ce que pour en savoir plus sur ses avantages et ses inconvénients[22]. Il faut de plus chercher à déterminer dans quelle mesure de telles initiatives permettent de répondre aux besoins des femmes salariées économiquement faibles.

L'ACCROISSEMENT DES SALAIRES PAR DES MESURES LÉGISLATIVES

La faiblesse des salaires est une des grandes causes de dénuement économique chez certaines personnes qui travaillent à temps plein toute l'année. En adoptant des mesures qui suscitent une augmentation des salaires, l'État peut faire beaucoup pour améliorer les revenus des personnes démunies.

Les gouvernements qui souhaitent bâtir une économie de hauts salaires ont à leur disposition bien des moyens d'y parvenir. En premier lieu, ils peuvent adopter des politiques économiques qui encouragent un fort niveau d'investissement dans l'augmentation de la productivité. Les programmes de formation et d'éducation constituent eux aussi des leviers importants. De plus, plusieurs mesures législatives pourraient contribuer à élever les salaires, notamment :

- l'accroissement et l'indexation des salaires minimums;
- l'équité salariale;
- l'extension par décret de la rémunération de certains secteurs à d'autres secteurs;
- une rémunération équitable dans le cadre des contrats gouvernementaux.

Mais une telle démarche — augmenter les salaires pour réduire la pauvreté des salariés — ne réserve-t-elle pas des dangers? Des économistes ont notamment souligné le fait que l'augmentation des coûts de la main-d'œuvre peut avoir une incidence négative sur l'emploi et, en fin de compte, rendre les pauvres encore plus pauvres. Ils précisent de plus que les mesures d'augmentation des salaires risquent d'avoir des conséquences encore plus négatives sur l'emploi quand :

- il existe des substituts valables à une main-d'œuvre qui coûte plus cher;
- les employeurs peuvent difficilement reporter le coût de l'accroissement de leur masse salariale sur les consommateurs en pratiquant des prix plus élevés sans avoir à craindre une réduction de la demande pour leurs biens et services (et donc de la demande dérivée pour leur main-d'œuvre);
- les coûts de main-d'œuvre représentent une portion substantielle de leur prix de revient total.

Malheureusement, on retrouve ces caractéristiques dans nombre de cas de faible rémunération, ce qui donne à penser que si l'on ne fait rien d'autre, les stratégies d'accroissement des salaires exerceront des effets négatifs sur l'emploi, qui toucheront tout particulièrement les salariés économiquement faibles.

Toutefois, notamment dans d'autres milieux que celui des économistes, on fait ressortir plusieurs facteurs qui pourraient minimiser les effets négatifs sur l'emploi des politiques d'accroissement des salaires. Tout d'abord, les marchés de l'emploi ne sont peut-être pas aussi sensibles à la concurrence que l'indiquent les théories économiques, surtout si l'on tient compte des autres facteurs non concurrentiels (monopoles, syndicalisation, prix imposés) qui se font sentir sur les marchés. À ce point de vue, les augmentations de salaire, du moins lorsqu'elles demeurent dans des proportions raisonnables, peuvent être absorbées sans conséquence négative pour l'emploi. Deuxièmement, les augmentations de salaire peuvent inciter les dirigeants d'entreprises à adopter des méthodes plus efficaces et à réaliser des économies ailleurs. Troisièmement, ces augmentations peuvent avoir une influence positive sur la productivité (et donc, du moins en partie, se payer d'elles-mêmes) en améliorant le moral des employés, en réduisant le taux d'absentéisme et de roulement, et en incitant les employeurs à réaffecter leur personnel à des tâches différentes. Quatrièmement, même si ces facteurs compensatoires n'exercent pas une influence suffisante et que les augmentations de salaire entraînent effectivement des pertes d'emploi, il est peut-être socialement souhaitable de ne pas contribuer à perpétuer les industries à faible rémunération où des emplois risquent d'être perdus. De cette manière, les gouvernements et les employeurs subiraient une pression supplémentaire les encourageant à offrir des possibilités de formation et d'éducation, ce qui permettrait aux travailleurs de trouver des emplois mieux rémunérés plutôt que de connaître le chômage.

Malheureusement, comme c'est souvent le cas pour les questions de politique publique, on ne dispose que de très peu de données empiriques qui permettraient de déterminer avec précision les effets qu'ont sur l'emploi les lois qui fixent les rémunérations; de fait, il ne s'est pas dégagé de consensus à cet égard[23]. En ce qui concerne le salaire minimum, sur lequel portent la plupart des études empiriques, il semble que l'on s'accorde à considérer que toute augmentation du salaire minimum exerce effectivement une influence négative sur l'emploi, tout spécialement pour les adolescents. L'ampleur des répercussions varie considé-

rablement; cependant, on associe habituellement un accroissement de 10 % du salaire minimum à une réduction de 1 % à 3 % du nombre d'emplois pour les groupes qui bénéficient de l'augmentation du salaire minimum. De telles proportions ne semblent ni effrayantes ni négligeables, ce qui donne à penser que toute décision politique d'élever le salaire minimum suppose un juste compromis.

« *... pour deux semaines de travail et 64 heures, mon salaire net est de 289 $... je paie un loyer de 300 $ par mois... et je dois manger... je ne peux pas me permettre de travailler...*

Téléphoniste au service des abonnés absents, Nouvelle-Écosse »

On ne peut guère non plus déterminer empiriquement les effets des augmentations de salaire attribuées dans le cadre des mesures d'équité salariale; les seules informations dont on dispose proviennent d'autres pays. En Australie, certaines répercussions négatives sur l'emploi ont effectivement été constatées depuis 1969, année où d'importantes augmentations de salaire ont été concédées pour amener les salaires des femmes à parité avec ceux des hommes; toutefois, on a généralement estimé que ces répercussions étaient demeurées faibles[24]. On a abouti à des résultats similaires à la suite des mesures anti-discriminatoires prises en Grande-Bretagne, même s'il est difficile de déterminer, dans ce cas, si leurs éventuels effets négatifs sur l'emploi ont été compensés par des effets positifs dus aux mesures d'égalité des chances devant l'emploi qui avaient été introduites en même temps[25]. Les simulations effectuées sur la base des données américaines ont également montré que des augmentations de salaire de l'ordre de 10 % à 20 % destinées à établir une parité ne risquent pas réellement d'amener des pertes d'emploi substantielles[26].

LE SALAIRE MINIMUM

Comme nous l'avons déjà vu, au Canada, les salaires minimums fixés par les gouvernements n'ont guère augmenté ces dernières années. En fait, l'inflation importante que nous avons connue au cours des vingt dernières années a entraîné une baisse importante (20 % à 30 %) des salaires minimums **réels**. S'il n'y avait pas eu d'inflation, il est fort peu probable que les gouvernements auraient diminué le salaire minimum.

Comme l'inflation a produit cet effet, nos dirigeants devraient avoir à expliquer pourquoi on a laissé baisser le salaire minimum réel. La plupart des programmes de transfert sont maintenant indexés sur l'inflation; pourquoi n'est-ce pas le cas du salaire minimum?

En l'absence d'arguments satisfaisants à l'appui du contraire, il est raisonnable de penser que le salaire minimum devrait être ajusté plus fréquemment pour suivre l'inflation. Tout écart avec le seuil en vigueur, favorable ou défavorable, devrait être valablement justifié et faire l'objet d'un débat politique. Il est vraisemblable (et raisonnable) de penser que toute augmentation de l'ordre de 30 % du salaire minimum réel aurait dû être expliquée et qu'elle aurait fait l'objet d'un tel débat. Ce principe devrait également s'appliquer à toute diminution du salaire minimum réel, même lorsqu'elle se produit par défaut par le biais de l'inflation.

Nombre de gouvernements fixent les salaires minimums très faibles pour les jeunes, les personnes en formation, le personnel de maison et les gouvernantes ainsi que pour les travailleurs qui reçoivent des pourboires substantiels dans les établissements de service. Ces systèmes de salaire minimum à deux niveaux peuvent avoir des conséquences défavorables pour les femmes, surtout pour les immigrantes qui se retrouvent souvent dans ces secteurs de services et dans des emplois de domestiques.

« *... Je ne veux absolument pas recommencer à dépendre de l'assistance sociale... je refuse de le faire... mais c'est dur... je pense que le gouvernement devrait faire quelque chose... le salaire minimum est ridicule... on ne peut pas vivre avec 4,50 $ de l'heure... qu'on soit célibataire ou non... si le gouvernement le portait simplement à 6 $ de l'heure... au moins les gens n'auraient pas à se battre pour joindre les deux bouts...*

Mère célibataire qui dépendait de l'assistance sociale et travaille maintenant comme vendeuse, Saskatchewan »

L'ÉGALITÉ DES SALAIRES ET L'ÉQUITÉ SALARIALE

Même si, depuis la fin des années 70 et le début des années 80, on a adopté partout au Canada une forme ou une autre de cadre législatif pour favoriser l'égalité des salaires, dans la plupart des cas on adhérait

déjà au principe classique : « à travail égal, salaire égal ». Or ce postulat limite les comparaisons salariales aux emplois d'une même catégorie professionnelle et d'un même établissement; par exemple, il n'est pas possible de comparer le travail et la rémunération des personnes qui s'occupent du nettoyage au sein d'une entreprise avec les conditions qui sont faites aux préposés du stationnement de cette entreprise. La portée restrictive de ce principe de l'égalité des salaires est mise en lumière par le fait que la ségrégation professionnelle des femmes dans les emplois les moins rémunérés constitue un facteur plus important dans l'écart global entre les salaires des hommes et des femmes que l'inégalité de la rémunération pour un même emploi au sein d'un établissement donné. On ne sera donc pas surpris de constater, si l'on se base sur les rares données empiriques disponibles, que les initiatives classiques d'égalisation des salaires n'ont pas semblé entraîner de rapprochement entre la rémunération des hommes et celle des femmes au Canada[27].

Dans plusieurs provinces canadiennes on a pris conscience des limites des mesures législatives fondées sur le principe classique de l'égalité dans la rémunération, et on a adopté le principe d'une rémunération égale pour un travail de **valeur égale** — ce qu'on appelle également le principe de l'équité salariale au Canada ou le principe de la valeur comparable aux États-Unis. Ce genre de dispositions législatives permet d'établir des comparaisons entre la rémunération de métiers par ailleurs différents dans la mesure où ils ont une valeur comparable. On détermine généralement cette dernière en procédant à une évaluation des tâches qui suppose normalement une comparaison des compétences, des efforts et des responsabilités qui caractérisent un emploi ainsi que des conditions dans lesquelles le travail est effectué. Les mesures législatives fondées sur le principe de la valeur égale permettent de corriger les injustices salariales engendrées par le fait que les emplois dominés par les femmes sont souvent sous-évalués.

Au Canada, des mesures législatives fondées sur le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale ont été prises au Québec (depuis 1977), dans les domaines de compétence fédérale (depuis 1978), au Manitoba (depuis 1985), au Yukon (depuis 1986), en Ontario (les lois ont été adoptées en 1987 et les ajustements de salaire ont commencé en 1990), à Terre-Neuve et en Nouvelle-Écosse (depuis 1988), et enfin à l'Île-du-Prince-Édouard et au Nouveau-Brunswick (depuis 1989). Toutefois, la mise en œuvre de ces mesures diffère

énormément d'une province à l'autre, ce qui a d'importantes conséquences sur leur efficacité.

Au Québec, on attend que des plaintes soient adressées; jusqu'à présent, la quasi-totalité des cas soumis se fondaient sur le principe classique de l'égalité des salaires et non pas de la valeur égale. Le gouvernement fédéral procède de la même manière et il a eu à faire face à un petit nombre de cas portant sur le principe de la valeur égale. Par ailleurs, même si les lois québécoises et fédérales peuvent s'appliquer au secteur privé, en pratique, cette application a été limitée au secteur public. Au Manitoba, la loi ne précise pas qu'une plainte doit être déposée; le système est dans une large mesure administré dans le cadre du processus de négociation collective. Cependant, pour l'instant, l'application de la loi a été limitée à la fonction publique. Au Yukon, à Terre-Neuve, à l'Île-du-Prince-Édouard et au Nouveau-Brunswick, la loi s'applique aussi uniquement au secteur public. Seule la loi ontarienne s'appuie sur une réglementation prévisionnelle qui oblige les employeurs à mettre en pratique le principe de l'équité salariale, qu'une plainte ait ou non été déposée. De plus, l'Ontario est la seule province où la loi touche aussi bien le secteur privé que le secteur public.

Même le modèle ontarien, que l'on considère pourtant généralement comme le mieux à même de réaliser l'équité salariale, comporte des limites sérieuses. Plus précisément, les établissements comptant moins de dix employés ne sont pas tenus de se soumettre aux dispositions de la loi et ceux qui ont moins de 100 employés ne sont pas tenus de procéder à une évaluation réglementée des emplois. Or, c'est précisément dans les petites entreprises, et surtout celles du secteur des services, que la rémunération est le plus faible et que l'on retrouve une majorité de femmes. Par ailleurs, la loi exige que les comparaisons salariales soient faites **au sein d'un même établissement** avec des groupes professionnels dominés par des hommes qui font un travail de valeur égale à celui de groupes professionnels dominés par des femmes dont la valeur du travail est sous-estimée. Cette restriction législative exempte en fait un grand nombre d'entreprises qui n'emploient que — ou principalement — des femmes et où l'on ne trouve pas de groupes masculins avec lesquels une comparaison pourrait être établie. C'est notamment le cas de bien des établissements dans des domaines comme les garderies, les services sociaux, le commerce de détail et certains secteurs de l'industrie manufacturière. Le problème est particulièrement aigu pour les immigrantes et les femmes appartenant aux

minorités raciales, qui sont surtout concentrées dans des petites entreprises et dans certains ghettos professionnels exclusivement féminins.

> *... ce n'est pas juste une question de travail ou d'assistance... le problème, c'est le type d'emploi que les femmes peuvent obtenir... même avec mon niveau de scolarité et mon expérience, je n'arrive pas à gagner plus de 4,50 $ de l'heure... si j'avais deux enfants et besoin d'une gardienne, je ne pourrais pas faire face à la dépense...*
>
> *Célibataire dans la quarantaine,*
> *diplômée d'un collège d'études commerciales,*
> *Nouvelle-Écosse*

Il existe des réponses à ces problèmes. L'une des solutions consisterait à mettre en place un système de rémunération proportionnelle pour un travail de valeur proportionnelle au sein d'un même établissement. Ainsi, si l'on constate qu'un type d'emploi dominé par les femmes a une valeur correspondant à 80 % de celle d'un type d'emploi dominé par les hommes et n'est rémunéré qu'à 60 % du salaire des hommes, on pourrait porter le salaire rattaché aux emplois dominés par les femmes à 80 % du salaire rattaché aux emplois dominés par les hommes. Une autre solution : supprimer la clause restrictive qui limite les comparaisons aux emplois à l'intérieur d'une même entreprise et donc autoriser des comparaisons entre des établissements différents. Une telle mesure pourrait être mise en œuvre pour toute une gamme d'emplois ou uniquement pour certains emplois de référence, la rémunération des autres emplois étant ajustée afin de préserver leurs anciennes positions relatives. Il pourrait être très important d'autoriser des comparaisons entre des entreprises différentes puisque les données empiriques donnent à penser que la portée des mesures législatives fondées sur le principe de la valeur égale est gravement limitée par le fait que l'on ne peut établir de telles comparaisons[28].

Une solution de rechange qui aurait l'avantage d'être plus simple sur le plan administratif consisterait à imposer un ajustement d'équité salariale aux établissements où il n'existe pas de groupes de comparaison dominés par les hommes. Par exemple, cet ajustement pourrait être équivalent à la moyenne de l'ajustement d'équité salariale calculé

pour d'autres établissements ou à la moyenne de l'accroissement des coûts salariaux résultant de l'application du principe d'équité salariale.

L'EXTENSION D'UNE RÉMUNÉRATION À D'AUTRES SECTEURS PAR DÉCRET

> *... s'ils ne versent pas des salaires suffisamment élevés... je ne peux tout simplement pas travailler... j'ai besoin de payer ma nourriture, mes vêtements et mon loyer... en travaillant pour un salaire minime, je ne peux faire vivre ma famille... c'est aussi simple que ça...*
>
> *Mère célibataire en chômage, Saskatchewan*

En plus de fixer des salaires minimums et de suivre des politiques de rémunération égale pour un travail de valeur égale, le gouvernement peut étendre par décret la rémunération d'un secteur à un autre. Ce système suppose que le ministère fédéral ou provincial du Travail étende par décret la rémunération et nombre des clauses d'une convention collective déjà mutuellement acceptées ou suivies par une portion notable d'une industrie. Le décret pourrait s'appliquer à l'ensemble de l'industrie d'une province ou à des zones économiques distinctes.

Les systèmes de décret sont répandus en Europe, où la négociation collective est essentiellement centralisée, mais ils n'ont jamais réussi à réellement prendre pied en Amérique du Nord où les négociations s'opèrent surtout de manière décentralisée, avec les entreprises. Toutefois, ce procédé a été utilisé à un degré mineur dans des industries comme la construction et le vêtement (par exemple, dans le cadre d'une loi ontarienne peu connue, la *Loi sur les normes industrielles*), et il a cours dans l'industrie québécoise de la construction.

Au Canada, on constate un certain regain d'intérêt pour ce système. Par exemple, lors de son assemblée de 1988, la Fédération ontarienne du travail a adopté une résolution proposant que l'on étende les conditions salariales par décret. Ce regain d'intérêt résulte en partie des craintes suscitées par la concurrence croissante exercée par la main-d'œuvre non syndiquée, y compris par la main-d'œuvre marginalisée (employés occasionnels, à temps partiel et temporaires et employés de sous-traitants, surtout dans les domaines du nettoyage, de la préparation

des aliments et de la sécurité). On accorde également plus d'intérêt au système des décrets parce que l'on se rend compte que les syndicats ne parviennent pas à organiser les petites entreprises où les salaires sont peu élevés et qui emploient surtout des femmes. S'il se répandait, ce procédé aurait un impact important sur les immigrantes et les femmes appartenant aux minorités raciales puisqu'elles sont souvent nombreuses dans ces types d'établissements.

L'ÉQUITÉ DANS LA RÉMUNÉRATION DES CONTRATS GOUVERNEMENTAUX

> « *... j'ai travaillé plus d'un an comme auxiliaire familiale... nous rendions visite aux personnes âgées chez elles... j'aimais bien ce travail mais l'entreprise qui m'employait ne me payait que 4,35 $ de l'heure pour une semaine de 7 à 25 heures... le temps que nous passions à nous rendre d'une maison à une autre ne nous était pas payé... je ne gagnais pas assez d'argent pour vivre... travailler me coûtait de l'argent...*
>
> *Auxiliaire dans un centre de soins infirmiers, précédemment employée par un service privé de soins à domicile rémunérés à contrat par le gouvernement provincial, Ontario* »

Le quatrième type de mesure législative pouvant servir à accroître les salaires consisterait à exiger que les contrats gouvernementaux soient rémunérés « au juste prix ». On considère souvent que le juste prix correspond « au taux en vigueur au sein de la communauté », même si l'on applique dans bien des cas le tarif syndical. Cette exigence pourrait être intégrée à des mesures législatives générales régissant les contrats, qui obligeraient les employeurs soumissionnant pour des contrats gouvernementaux à se conformer à certaines normes touchant la rémunération de leur main-d'œuvre et sa composition. À l'heure actuelle, nous avons tendance à considérer qu'une telle obligation est satisfaite si l'employeur répond aux objectifs d'action positive ou d'équité en matière d'emploi. Toutefois, on a également eu recours à de telles mesures pour forcer les employeurs à rémunérer tous leurs salariés sur la base des tarifs en vigueur au sein de la collectivité. Comme les lois sur la juste rémunération ne s'appliquent actuellement qu'aux contrats de construction, il est peu probable qu'elles servent beaucoup à améliorer la rémunération des femmes salariées économiquement faibles.

Cependant, les femmes pourraient bénéficier de telles mesures législatives si celles-ci étaient étendues à l'ensemble des entreprises qui font affaire avec le gouvernement.

LES POLITIQUES TOUCHANT LA SYNDICALISATION

Comme nous l'avons vu, la syndicalisation pourrait avoir une incidence positive non seulement sur la rémunération mais aussi sur les conditions de travail faites aux femmes. Diverses politiques permettraient d'encourager la syndicalisation, surtout dans les emplois faiblement rémunérés qui comptent un nombre disproportionné de femmes, ou de renforcer l'efficacité des syndicats existants :

- restriction du recours à des services extérieurs ou à la sous-traitance tant qu'une convention collective est en vigueur;
- assurance que les employeurs ne peuvent désyndicaliser leurs employés en déménageant une usine;
- minimisation de la concurrence de la main-d'œuvre non syndiquée à bon marché par l'application de normes visant le salaire minimum et les conditions de travail (par exemple santé et sécurité, nombre d'heures maximum de travail) au secteur non syndiqué;
- stimulation de la syndicalisation dans les petits services (succursales de banque, chaînes de magasins de vente au détail, entreprises en franchise) et extension de la syndicalisation à l'échelle d'une région ou d'une chaîne;
- autorisation donnée aux commissions des relations du travail d'imposer un premier contrat à un employeur intransigeant qui refuse de négocier avec un syndicat nouvellement agréé;
- interdiction de recourir à de la main-d'œuvre de substitution durant une grève;
- autorisation de rouvrir une convention collective en cas de circonstances imprévues — par exemple, des changements technologiques;
- imposition de sanctions ou de pénalités aux employeurs qui refusent de participer à une négociation collective raisonnable avec leurs syndicats;
- poursuite de la pratique mise en œuvre presque partout au Canada, consistant à autoriser la création de nouveaux syndicats sur la base d'une majorité de **signatures** plutôt que de **suffrages** — ce dernier cas constituant la norme aux États-Unis;

- opposition au libre-échange parce qu'il incitera davantage les employeurs canadiens à minimiser les coûts salariaux et à opposer une résistance aux syndicats pour demeurer concurrentiels.

À l'évidence, la plupart de ces politiques contribueraient à préserver ou à augmenter le degré de syndicalisation en général et non pas simplement la syndicalisation parmi les femmes faiblement rémunérées. Considérées sous cet angle, ces politiques ne visent pas exclusivement à aider les plus démunies. Toutefois, en facilitant la syndicalisation au sein des petits services, elles auraient probablement des effets bénéfiques pour les femmes mal rémunérées qui travaillent dans des succursales de banque, dans des magasins appartenant à des chaînes de vente au détail et dans des entreprises exploitées dans le cadre d'une franchise. Par ailleurs, puisque le secteur public compte un nombre disproportionné de femmes, des politiques de soutien du fort taux de syndicalisation dans ce secteur avantageraient les femmes.

« *... nous avons de la chance d'avoir un syndicat... bien sûr, ça reste du travail à temps partiel... mais l'année dernière, ils ont essayé de réduire encore davantage nos heures... nous avons refusé d'accepter cette réduction dans le cadre de notre négociation globale... qu'aurions-nous fait sans le syndicat?*

Auxiliaire d'enseignement travaillant à temps partiel, Colombie-Britannique »

L'EMPLOI DANS LE SECTEUR PUBLIC

Le secteur public — en particulier la fonction publique et les domaines de l'éducation et de la santé — compte une proportion très élevée de femmes. Les politiques qui visent à améliorer les conditions de travail au sein du secteur public tendent donc à profiter davantage aux femmes qu'aux hommes[29]. Inversement, toute politique de restriction de la croissance du secteur public porte préjudice aux femmes. Selon le budget d'avril 1989, les dépenses fédérales directes calculées en proportion du produit intérieur brut du Canada ont baissé de manière significative puisqu'elles sont passées de 19,5 % en 1984 à 16,1 % en 1989. Cette baisse a des conséquences désastreuses sur les niveaux d'emploi dans le secteur public.

Nous savons déjà que la limitation des salaires dans le secteur public touche surtout les femmes les moins bien payées. L'affaiblissement de ce secteur engendre des difficultés notables maintenant que des politiques d'équité en matière d'emploi ont été instituées. De fait, les lois sur l'équité en matière d'emploi sont plus efficaces lorsque de nouveaux emplois sont créés et quand la situation de l'emploi évolue rapidement, que lorsque l'heure est aux restrictions.

Le secteur public a souvent été un employeur modèle au regard des emplois permanents. Cela a notamment été le cas pour l'équité en matière d'emploi, les congés de maternité et les congés payés. De toute évidence, tout affaiblissement du secteur public ou toute campagne de limitation de ses dépenses qui donne lieu, comme on le voit en ce moment, à une prolifération des contrats de travail temporaires, compromet ce rôle exemplaire qu'il a pu exercer dans le passé.

Le secteur public se caractérise actuellement par une tendance à la privatisation, à la sous-traitance et au recours croissant à la main-d'œuvre occasionnelle, temporaire et à temps partiel. Même si les employés nouvellement recrutés sont principalement des femmes, comme c'est le cas pour les services postaux privatisés, il demeure que ces employés ne bénéficient ni de la sécurité d'emploi, ni du salaire intéressant, ni des avantages sociaux, ni des possibilités de promotion qu'offre le secteur public; ils vont plutôt être intégrés à une main-d'œuvre plus marginalisée du secteur privé.

> *« ... ce n'est vraiment pas une façon de travailler... mon contrat va de trois mois en trois mois... je pourrais perdre mon emploi le mois prochain et ils attendraient le dernier jour pour me le dire... quand on a des enfants, c'est dur de vivre ainsi... on ne peut pas faire de projets... on essaie juste de ne pas y penser et d'aller travailler...*
>
> *Fonctionnaire fédérale employée sur une base temporaire, Nouvelle-Écosse* »

LE PROBLÈME DE LA RETRAITE

On a envisagé d'instituer la retraite obligatoire et d'offrir des prestations de retraite aux femmes au foyer afin de combattre la pauvreté que connaissent certains salariés au cours de leurs années de retraite. De telles mesures risquent d'exacerber la pauvreté des femmes qui ont dû quitter le marché du travail pendant plusieurs années pour s'occuper de leurs enfants et qui ont toujours eu des emplois à temps partiel ou saisonnier.

LA RETRAITE OBLIGATOIRE

La question de la retraite obligatoire fait l'objet d'une vive controverse et se trouve au centre d'un vif débat politique dans plusieurs endroits au Canada. Il s'agit de déterminer si l'on devrait interdire la retraite obligatoire ou l'intégrer à la convention collective ou aux statuts du personnel d'une entreprise. Les adversaires de la retraite obligatoire affirment qu'elle constitue une forme de discrimination par l'âge. Les personnes qui en font la promotion avancent qu'il s'agit d'un contrat accepté par les deux parties (donnant pour preuve qu'elle est surtout répandue là où les travailleurs disposent de moyens puissants de négociation collective et dans les cas de relations de travail de longue durée), généralement en échange d'une rente de retraite. Par ailleurs, en obligeant les travailleurs à prendre leur retraite à un certain âge ou au terme d'une période de service donnée, on ouvre peut-être plus de possibilités d'emploi à des personnes plus jeunes tout en minimisant la nécessité de renvoyer les employés les plus âgés. Quels que soient les avantages et les inconvénients de la retraite obligatoire pour l'ensemble des travailleurs, l'adoption d'une loi interdisant la retraite obligatoire pourrait avoir des conséquences complexes — qui ne sont pas immédiatement évidentes — pour les femmes et les salariés économiquement faibles.

Une loi qui interdirait de faire de la retraite une obligation aiderait les femmes salariées âgées en leur permettant de continuer à travailler au-delà de ce qui serait autrement considéré comme l'âge obligatoire de la retraite, généralement 65 ans. Le fait de pouvoir travailler les priverait peut-être de leur pleine période de retraite après 65 ans mais pourrait permettre aux femmes d'avoir des revenus adéquats au lieu de recevoir une rente de retraite qui risquerait d'être insuffisante. Une telle mesure leur permettrait également de continuer à accumuler des crédits de service et des augmentations de salaire basées sur l'ancienneté, deux

éléments qui **pourraient** augmenter la rente à laquelle elles auraient ensuite droit. Rien ne garantit toutefois que les choses se passeraient ainsi. La plupart des régimes de rente actuels pénalisent les personnes qui travaillent au-delà de l'âge normal de la retraite[30]. Dans bien des cas, elles ne sont pas autorisées à accumuler des éléments de retraite supplémentaires ou encore les droits qu'elles avaient précédemment acquis ne sont pas augmentés pour compenser le fait que les prestations sont perçues plus tard et moins longtemps. Bien sûr, la loi pourrait également interdire de pénaliser ainsi les retraites différées[31].

Même si l'interdiction de la retraite obligatoire ne débouche pas nécessairement sur une augmentation du montant de la rente de retraite (à moins qu'elle s'accompagne d'une interdiction d'imposer des pénalités), elle pourrait malgré tout permettre aux gens de travailler et de recevoir un salaire plus longtemps. Ceci pourrait contribuer de façon notable à réduire la pauvreté que connaissent dans leur vieillesse les femmes qui n'ont gagné que de petits salaires ou qui n'ont pas accumulé suffisamment d'années ouvrant droit à une rente.

Dans le débat qui entoure la question de la retraite obligatoire, on néglige cependant de souligner que ce type de retraite est en général associé à des professions bien rémunérées qui bénéficient de régimes de retraite spéciaux[32]. En fait, les syndicats craignent que l'élimination de la retraite obligatoire n'annonce l'élimination pure et simple de la retraite; si des gens peuvent continuer à travailler, il s'exercera peut-être moins de pression pour qu'on leur fournisse une retraite adéquate. Dans bien des cas, les salariés économiquement faibles ne sont pas assujettis à la retraite obligatoire et ne participent pas non plus à des régimes de retraite professionnels — deux éléments généralement indissociables. Puisque c'est la faiblesse de leur rémunération et non pas l'obligation de prendre la retraite à un certain âge qui fait tort aux salariés économiquement faibles, l'élimination de la retraite obligatoire n'aura guère d'impact dans la lutte contre la pauvreté et risque même d'empirer la situation.

Il peut arriver que certains salariés économiquement faibles (par exemple ceux qui n'ont été actifs que pendant une brève période) soient assujettis à l'obligation de prendre leur retraite sans qu'on leur verse pour autant une rente, ou alors une très petite rente. Les personnes qui se trouvent dans ce cas sont peut-être rares mais, pour elles, les conséquences peuvent être très graves. De plus, cette situation n'est pas

toujours visée par les lois protégeant les droits de la personne ou fixant les normes d'emploi (ces lois ne s'appliquent généralement pas aux personnes âgées de 65 ans et plus, bien souvent parce que les législateurs ont voulu tenir compte de la retraite obligatoire).

Il serait possible de supprimer les limites d'âge qui apparaissent dans ces lois. Les travailleurs plus âgés n'auraient ainsi pas à craindre une discrimination basée sur l'âge et seraient protégés par les normes qui régissent les conditions d'emploi. Les travailleurs seraient autorisés à n'accepter des clauses contractuelles prévoyant la retraite obligatoire que lorsqu'ils se trouveraient en bonne position pour négocier ou lorsque les conditions de retraite seraient clairement définies dans le cadre de l'accord conclu. Ainsi, la retraite obligatoire ne pourrait être acceptable que dans les cas où existerait une convention collective ou un régime de retraite établi de bonne foi. De cette manière, on protégerait les travailleurs âgés des mesures discriminatoires basées sur l'âge ainsi que les quelques salariés économiquement faibles qui peuvent se trouver obligés de prendre leur retraite alors qu'ils ne bénéficient pas des dispositions d'un régime de retraite ou d'une convention collective.

Si la retraite obligatoire est carrément interdite, il faudra aussi sérieusement envisager d'interdire les pénalités qui frappent les retraites différées. Une telle interdiction avantagerait particulièrement les femmes salariées puisqu'elles vivent plus longtemps et qu'en travaillant un plus grand nombre d'années, elles pourraient augmenter leurs droits à une rente de retraite. Il faut cependant souligner une nouvelle fois que la retraite obligatoire ne constitue en général pas un sujet de préoccupation pour les salariés économiquement faibles.

Les femmes, et surtout les salariées économiquement faibles, risquent de pâtir de toute réduction des possibilités d'emploi engendrée par l'interdiction de la retraite obligatoire, cette dernière étant vue comme une forme de partage du travail qui ouvre des possibilités d'emploi et de promotion aux jeunes gens et aux nouveaux arrivés sur le marché du travail. C'est notamment pour cette raison que les syndicats se prononcent souvent en faveur de la retraite obligatoire et des mesures qui incitent les salariés à prendre une retraite anticipée, surtout dans les secteurs industriels qui pourraient autrement connaître des réductions d'emploi. De plus, les emplois libérés par les personnes qui prennent leur retraite peuvent être comblés par des femmes, surtout si grâce à des

mesures d'équité en matière d'emploi, elles peuvent en obtenir une plus grande part.

Même si la retraite obligatoire peut ouvrir plus de possibilités d'emploi aux femmes, les effets, dans la pratique, risquent d'être assez minimes. Il n'existe en effet pas, au sein de l'économie, un nombre d'emplois fixe faisant que chaque fois qu'un poste se libère, il est nécessairement comblé par quelqu'un d'autre. Il n'est absolument pas évident que le nombre d'emplois disponibles augmenterait après que des hommes aient pris leur retraite, ni que les femmes salariées économiquement faibles (qui sont principalement concentrées dans les emplois de soutien dans les bureaux, dans les services et dans les ventes) obtiendraient ces emplois.

« *... je m'inquiète pour l'avenir... j'ai toujours dit que je ne voulais pas être pauvre à 60 ans... je m'aperçois maintenant que je n'arriverai jamais à ne pas être pauvre... Qu'est-ce qui va se passer quand j'aurai l'âge de la retraite?... D'où viendra ma rente de retraite?...*

Mère divorcée, début de la quarantaine,
détenant un diplôme universitaire,
travaillant dans le cadre d'un projet fédéral de formation
et s'efforçant de se passer de l'assistance sociale,
Nouvelle-Écosse »

LA PENSION POUR LES FEMMES AU FOYER

La question de la pension pour les femmes au foyer mérite elle aussi d'être étudiée. Elle a fait l'objet d'une attention considérable dans le cadre du débat sur la retraite, et est un grand sujet de préoccupation des groupes de défense des intérêts des femmes et de ceux qui luttent contre la pauvreté. Les opinions restent toutefois très divisées[33]. Au cœur du débat, on trouve le problème suivant : quelle est la meilleure façon d'offrir un revenu de retraite adéquat aux femmes au foyer ou, en termes plus précis, le fait d'autoriser les femmes au foyer à contribuer au Régime de pensions du Canada/Régime de rentes du Québec constitue-t-il le meilleur moyen d'arriver à cette fin?

En recourant au Régime de pensions du Canada ou au Régime de rentes du Québec pour offrir un revenu de retraite adéquat aux femmes au foyer, on se trouve face à de nombreux problèmes tant conceptuels que pratiques. Ces régimes sont conçus pour remplacer un revenu d'emploi qui prend fin au moment de la retraite; toutefois, le travail des femmes au foyer ne cesse normalement pas à l'âge auquel elles auraient droit à une rente. Dans cet ordre d'idée, est-il logique de remplacer un revenu perdu (c'est-à-dire les services de la femme au foyer) lorsque la famille continue d'en bénéficier et que la femme au foyer continue d'assurer ces services? Si elles recevaient ce type d'aide, les femmes seraient-elles encouragées à ne pas s'intégrer au marché du travail? Dans bien des cas, les femmes qui ont un emploi rémunéré font autant de travail domestique que les femmes au foyer qui ne touchent pas de salaire, et pourtant les premières n'auraient pas droit à une rente de femme au foyer. De plus, comment doit-on traiter les femmes qui peuvent se permettre de payer une aide domestique alors qu'il existe des couples démunis qui, avec deux salaires, ne peuvent s'offrir ce genre de service?

À ces problèmes d'ordre conceptuel viennent s'ajouter des problèmes pratiques de calcul de la valeur des services ménagers puisqu'il faut arriver à un chiffre sur lequel on pourrait fonder les cotisations qu'une femme au foyer doit verser et la rente qu'elle peut retirer. Il est vraisemblable qu'il serait nécessaire de partir d'une somme fixe, laquelle pourrait cependant varier en fonction du nombre de personnes à charge ou du temps consacré à des emplois à temps partiel[34].

Il faut cependant souligner que des problèmes conceptuels et pratiques similaires se posent pour la plupart des systèmes conçus pour offrir un complément de revenus; ces problèmes sont réels mais ils ne sont pas insurmontables. Même s'il existe probablement de bien meilleurs moyens de réduire la pauvreté chez les femmes âgées, la question de la pension des femmes au foyer mérite d'être examinée plus avant.

EN RÉSUMÉ

Une économie de plein emploi et en expansion constitue la première ligne de défense contre la pauvreté, car non seulement elle offre comme il se doit des occasions d'emploi et un plus grand nombre

d'emplois à temps plein, mais elle exerce une pression à la hausse sur les salaires. Une économie de plein emploi engendre par ailleurs des situations qui favorisent les initiatives d'équité salariale et en matière d'emploi et fournissent plus de possibilités de formation.

Les femmes salariées économiquement faibles peuvent améliorer leur situation sur le marché du travail en suivant une formation et des cours de perfectionnement mais toute initiative en ce sens doit être adaptée à leurs besoins. Dans sa forme actuelle, le programme Planification de l'emploi n'est pas axé sur la satisfaction d'un grand nombre de ces besoins; pour ce faire, les éléments suivants devraient y être inclus :

- des cours de langue et une formation professionnelle élémentaire ainsi que des services d'orientation professionnelle;
- un engagement résolu en faveur d'objectifs d'équité et de formation des femmes défavorisées;
- la mise sur pied de programmes spécifiquement conçus à l'intention de groupes comme les immigrants et les membres des minorités raciales;
- une plus grande accessibilité des programmes pour les femmes qui réintègrent le marché du travail après l'avoir quitté pour s'occuper de leurs enfants ou assumer d'autres responsabilités domestiques;
- une formation qui permette de faire sortir les femmes des ghettos d'emplois faiblement rémunérés au lieu de perpétuer ce problème.

Même si, sur une base de stricte rentabilité, les programmes conçus pour aider les femmes salariées économiquement faibles à faire face aux conséquences du libre-échange et à l'évolution de la technologie ne constituent peut-être pas la meilleure manière d'employer les sommes consacrées à la formation, ils peuvent se justifier sur les plans de l'équité et de l'efficacité. En compensant les personnes lésées, on peut en effet réduire leur résistance au changement et donc favoriser la venue de changements utiles et souhaitables. L'aide offerte devrait encourager la main-d'œuvre à s'adapter en fonction des forces du marché (plutôt qu'à l'encontre de celles-ci); il faudrait également qu'elle soit de portée générale et non pas liée à une seule source de changement comme l'accord de libre-échange.

Les initiatives économiques locales faisant partie de projets de développement des collectivités méritent d'être étudiées avec plus d'attention, notamment parce qu'elles peuvent s'adapter aux besoins des femmes salariées économiquement faibles en leur permettant de travailler dans le cadre de projets et aussi de bénéficier des services qu'offrent ces projets.

Depuis 1975, la valeur réelle du salaire minimum a chuté dans une proportion allant de 20 % à 30 % presque partout au Canada. Étant donné les difficultés économiques qui en résultent pour les salariés économiquement faibles, on doit envisager de restaurer de toute urgence la valeur réelle du salaire minimum.

Les mesures législatives classiques basées sur le principe de l'égalité des salaires entraînent rarement un accroissement de la rémunération des femmes qui gagnent de petits salaires. Celles qui sont fondées sur le principe de la valeur égale sont potentiellement plus efficaces puisqu'elles autorisent des comparaisons entre des métiers différents. Toutefois, leur effet est lui aussi limité si l'on restreint leur application au secteur public ou aux grandes entreprises, si elles n'entrent en vigueur qu'après qu'une plainte ait été déposée ou si elles ne permettent pas de résoudre le problème de l'absence de groupes de référence masculins dans les entreprises qui emploient essentiellement des femmes.

Il faudrait envisager sérieusement d'utiliser des moyens législatifs pour étendre à l'ensemble d'une industrie une échelle de rémunération élaborée au sein d'une entreprise dans le cadre d'une négociation dont le résultat a été accepté par les deux parties. Une telle initiative aiderait les femmes mal rémunérées des catégories de main-d'œuvre marginalisée comme les employés des entreprises auxquelles sont sous-traitées les tâches de nettoyage et de préparation des aliments.

La mise en œuvre de toute une gamme de mesures encourageant et préservant la syndicalisation au sein des petites entreprises et du secteur public avantagerait les femmes salariées économiquement faibles.

Diverses raisons font que l'affaiblissement du secteur public risque d'avoir, du point de vue de l'emploi, des conséquences négatives pour les femmes. Proportionnellement, elles occupent un nombre très important d'emplois au sein du secteur public, l'écart entre leur rémunération et celle des hommes y est moins important que dans le secteur privé, et les programmes qui les avantagent — comme les programmes d'équité

salariale et d'équité en matière d'emploi ou encore les congés de maternité payés — y sont plus nombreux et mieux conçus. Par ailleurs, comme la promotion hiérarchique des femmes est déjà plus lente que celle des hommes au sein du secteur public, tout affaiblissement de ce dernier retarde encore davantage leur progression.

Il est peu probable que l'interdiction de la retraite obligatoire ait un effet bénéfique sur les femmes salariées économiquement faibles; en fait, une telle mesure pourrait même leur être préjudiciable si, en amenant certains travailleurs à différer leur retraite, elle réduit les possibilités d'emploi pour les femmes. La grande majorité des salariés économiquement faibles ne participent pas à un régime de retraite professionnel et ne sont donc pas obligés de prendre leur retraite à un âge déterminé.

Toute décision d'autoriser les femmes au foyer à contribuer au Régime de pensions du Canada ou au Régime de rentes du Québec pour qu'elles puissent en retirer une rente de retraite pose de nombreux problèmes conceptuels et pratiques. Même si la question de la pension pour les femmes au foyer mérite d'être étudiée plus avant, il existe probablement de bien meilleurs moyens d'aborder la question de l'insuffisance des revenus de retraite des femmes âgées.

NOTES (Chapitre 6)

1. Pour une étude de l'importance du plein emploi, voir : *Policies for Full Employment*, Duncan Cameron et Andrew Sharpe, éd. (Ottawa : Canadian Council on Social Development, 1988). Pour une étude de l'importance sociale de l'emploi, voir : Marie Jahoda, *Employment and Unemployment : A Socio-Psychological Analysis* (Cambridge : Cambridge University Press, 1982).
2. Joyanna Moy, « An Analysis of Unemployment and Other Labour Market Indicators in 10 Countries », *Monthly Labour Review*, vol. 111, n° 4 (1988), p. 40.
3. Stephan F. Kaliski, « Tendances, changements et déséquilibres : un tour d'horizon du marché du travail au Canada », dans *Le travail et le salaire : le marché du travail au Canada*, W. Craig Riddell, éd. (Ottawa : Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, 1986), pp. 135 et 138.
4. Centre canadien du marché du travail et de la productivité, « La nature du chômage actuel : conclusions tirées des renseignements sur les postes vacants », *Revue trimestrielle du marché du travail et de la productivité* (printemps 1988), p. 34.
5. Voir, par exemple : Goran Therborn, *Why Some People Are More Unemployed Than Others : The Strange Paradox of Growth and Unemployment* (London : Verso, 1986); et Andrew Martin, « The Politics of Employment and Welfare : National Policies and International Interdependence » dans *The State and Economic Interests*, Keith Banting, éd. (Toronto : University of Toronto Press, 1986).
6. Pierre Fortin, « Unemployment in Canada : Macroeconomic Disease, Macroeconomic Cure », dans *Unemployment : International Perspectives*, Morley Gunderson, Noah Meltz et Sylvia Ostry, éd. (Toronto : University of Toronto Press, 1987), p. 82.
7. On trouvera des données empiriques à cet égard pour le Canada dans les articles de Pierre Fortin et Morley Gunderson et Noah Meltz dans *Unemployment*, Gunderson, Meltz et Ostry, éd., *ibid.*, pp. 74 à 83 et 164 à 175.
8. Canada, Employment and Immigration Canada, « The Canadian Jobs Strategy : A Review of the First Years », Ottawa, 1988, mimeo; Ontario, Ministère de la Formation professionnelle, *Document de travail sur la planification de l'emploi : politique et mise en œuvre* (Toronto : 1987), pp. 1 et 2.
9. Ontario, Ministère de la Formation professionnelle, *Document de travail sur la planification de l'emploi, ibid.*, p. 10.

10. On a fait preuve d'un peu plus de souplesse dans les inscriptions en 1988, ce qui a permis aux coordonnateurs des programmes d'accepter quelques femmes, surtout des immigrantes, qui n'avaient pas quitté le marché du travail depuis trois ans.
11. Ontario, Ministère de la Formation professionnelle, *Document de travail sur la planification de l'emploi, supra*, note 8, p. 10.
12. *Ibid.*, p. 3.
13. Voir : Leon Muszynski et David Wolfe, « New Technology and Training : Lessons from Abroad », *Canadian Public Policy* (septembre 1989).
14. Marjorie Cohen, « Current Economic Trends », dans *Toward the Future : Proceedings of a Workshop on Women in Non-traditional Occupations*, Pat Staton, Joyce Scane et Dormer Ellis, éd. (Toronto : Centre for Women's Studies in Education, Ontario Institute for Studies in Education, 1987), p. 65.
15. Susan Wismer, *Women's Education and Training in Canada : A Policy Analysis* (Toronto : Canadian Congress for Learning Opportunities for Women, 1988), pp. 61 et 62.
16. Ontario, Ministère de la Formation professionnelle, *Document de travail sur la planification de l'emploi, supra*, note 8, p. 10.
17. Daniel Boothby, *Le retour des femmes sur le marché du travail et les programmes de formation : le cas du Canada* (Ottawa : Conseil économique du Canada, 1986), pp. 15 à 19; Avebury Research and Consulting Limited, *Decade of Promise : An Assessment of Canadian Women's Status in Education, Training and Employment 1976-1985* (Toronto : Canadian Congress for Learning Opportunities for Women, 1986), pp. 40 à 56; Patricia Dale, *Des femmes et des emplois : la stratégie d'emploi du gouvernement fédéral et son effet sur les femmes* (Ottawa : Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1980); Mary Pearson, *Les femmes et le travail : le retour, une étude sur les femmes qui réintègrent le marché du travail* (Ottawa : Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1979); Wismer, *Women's Education and Training in Canada, supra*, note 15.
18. Les données de référence que l'on retrouve dans cette partie sont tirées d'une publication de Avebury Research and Consulting Limited, *Decade of Promise, ibid.*, pp. 19 à 23.
19. *Ibid.*, p. 23.
20. Ontario, Ministère de la formation professionnelle, *Document de travail sur la planification de l'emploi : politique et mise en œuvre, supra*, note 8, p. 18.

21. David Ross, « Local Economic Initiatives », dans *Policies for Full Employment*, Cameron et Sharpe, éd., *supra*, note 1, pp. 115 à 120; David Ross, Peter Usher et George McRobie, *From the Roots Up : Economic Development as if the Community Mattered* (Croton-on-Hudson, N.Y./Ottawa : Bootstrap Press/Vanier Institute of the Family, 1986); Greg MacLeod, *New Age Business : Community Corporations that Work* (Ottawa : Conseil canadien du développement social, 1986).
22. On trouvera des suggestions **pratiques** spécifiquement en rapport avec le développement d'initiatives communautaires dans : Canada, Emploi et immigration Canada, *L'évolution du marché du travail dans les années 1980 : Rapport du Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail* (Ottawa : 1981).
23. Entre autres enquêtes récentes, citons : Charles Brown, Curtis Gilroy et Andrew Kohen, « The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment », *Journal of Economic Literature*, vol. 20, n° 2 (1982), pp. 487 à 528; Edwin West et Michael McKee, *Le salaire minimum : nouveaux aspects théoriques, empiriques et politiques* (Ottawa : Conseil économique du Canada et Institut de recherches politiques, 1980). Entre autres études canadiennes récentes : Jacques Mercier, « Les effets du salaire minimum sur l'emploi des jeunes au Québec », *Relations Industrielles*, vol. 40, n° 3 (1985), pp. 431 à 457; Joseph Schaafsma et William Walsh, « Employment and Labour Supply Effects of the Minimum Wage », *Canadian Journal of Economics*, vol. 16, n° 1 (1983), p. 86 à 97; Robert Swidinsky, « Minimum Wage and Teenage Unemployment », *Canadian Journal of Economics*, vol. 13, n° 1 (1980), pp. 158 à 170.
24. R. Gregory et R. Duncan, « Segmented Labor Market Theories and the Australian Experience of Equal Pay for Women », *Journal of Post-Keynesian Economics*, vol. 3, n° 3 (1981), pp. 403 à 428.
25. Anton Zabalza et Zafris Tzannatos, *Women and Equal Pay : The Effect of Legislation on Female Wages and Employment* (Cambridge : Cambridge University Press, 1985).
26. Ronald Ehrenberg et Robert Smith, « Comparable-Worth Wage Adjustments and Female Employment in the State and Local Sector », *Journal of Labor Economics*, vol. 5, n° 1 (1987), pp. 43 à 62; Mark Aldrich et Robert Buchele, *The Economics of Comparable Worth* (Cambridge, Mass. : Ballinger Publishing Co., 1986).
27. Morley Gunderson, « Male-Female Wage Differentials and the Impact of Equal Pay Legislation », *Review of Economics and Statistics*, vol. 57, n° 4 (novembre 1975), pp. 426 à 470; Morley Gunderson, « Spline Function Estimates of the Impact of Equal Pay Legislation : The Ontario Experience », *Industrial Relations*, vol. 40, n° 4 (1985), pp. 775 à 791.

28. George Johnson et Gary Solon, « Estimates of the Direct Effect of Comparable Worth Policy », *American Economic Review*, vol. 76, n° 5 (1986), pp. 1117 à 1125.
29. Les politiques qui touchent la situation des femmes dans la fonction publique fédérale depuis 1908 sont examinées dans : Nicole Morgan, *Jouer à l'égalité : Les femmes et la fonction publique fédérale (1908-1987)* (Ottawa : Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, 1988).
30. James Pesando et Morley Gunderson, « Retirement Incentives Contained in Occupational Pension Plans and their Implications for the Mandatory Retirement Debate », *Canadian Journal of Economics*, vol. 21, n° 2 (1988), pp. 244 à 264.
31. Pour l'instant, là où la retraite obligatoire est interdite, on a également interdit certaines pénalités imposées en cas de retraite différée. Le Québec exige que les droits précédemment accumulés soient augmentés sur une base actuariale de manière à refléter le fait que la rente est perçue plus tard et durant moins longtemps. Le Manitoba et le gouvernement fédéral exigent que les droits continuent de s'accumuler.
32. Angela O'Rand et J. Henretta, « Delayed Career Entry, Industrial Pension Structure and Early Retirement in a Cohort of Unmarried Women », *American Sociological Review*, vol. 47, n° 3 (1982), pp. 365 à 373.
33. Les avantages et les inconvénients de l'attribution d'une rente de retraite aux femmes au foyer sont examinés dans une publication du Conseil national du bien-être social, *De meilleures pensions pour les personnes au foyer* (Ottawa : 1984); dans Louise Dulude, *Les femmes et la réforme des régimes de pensions* (Ottawa : Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1981); et dans Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, *Planifier l'avenir : solutions à la pauvreté des femmes* (Ottawa : 1986).
34. Le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme a recommandé « que la femme au foyer reçoive une pension calculée sur la base d'un revenu égal à la moitié du salaire industriel moyen... » Voir : Dolores Backman et Mary-Jane Lipkin, en collaboration avec Louise Dulude, *Pension pour les femmes au foyer : une vraie reconnaissance pour un vrai travail* (Ottawa : Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1985), p. 24.

DEUXIÈME PARTIE: LES SOLUTIONS POLITIQUES

LES SYSTÈMES CANADIENS DE RÉPARTITION DES REVENUS

Au Canada, le marché du travail est le principal système de répartition des revenus. Cependant, depuis plusieurs dizaines d'années, il les répartit de manière très inégale et, comme nous l'avons vu, les faiblesses de ce système font que nombre de personnes connaissent la pauvreté. En 1985, les familles les moins favorisées, soit 20 % de la population, n'ont reçu que 2,5 % de l'ensemble des revenus canadiens (bruts d'impôt et sans tenir compte des transferts gouvernementaux) alors que les familles les plus favorisées, soit encore 20 % de la population, ont gagné 42,9 % de ce revenu total.

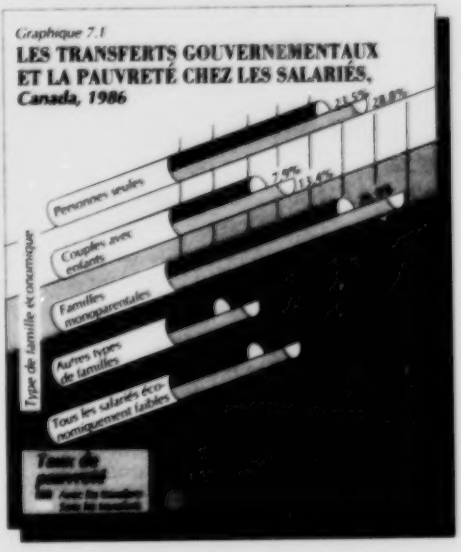
« *... bien sûr, c'est important d'avoir un emploi que l'on aime... mais c'est encore plus important d'avoir suffisamment d'argent... ne pas avoir à craindre de ne pas pouvoir payer son épicerie... quelquefois je me sens mal... nous n'avons pas assez d'argent et il n'y a pas assez de nourriture dans le frigo... je me demande ce que je vais donner à manger à mes enfants le soir...*

Femme mariée, deux enfants,
elle et son mari ont un emploi,
Saskatchewan »

Les systèmes fiscaux et les dépenses gouvernementales constituent une forme secondaire de répartition des revenus (ou de redistribution de ceux-ci). Les gouvernements transfèrent des revenus aux particuliers et aux ménages de bien des manières, directes et indirectes : directement par les prestations d'assurance-chômage et d'assistance sociale, ainsi que par les allocations familiales; indirectement par des mesures d'allégement fiscal, c'est-à-dire par des déductions fiscales ou des crédits d'impôt. Les gouvernements opèrent également des transferts en subventionnant les services médicaux, le secteur de l'éducation, les garderies et des logements. Le système fiscal et les dépenses gouvernementales permettent-ils de redistribuer efficacement les revenus? Contribuent-ils à réduire la pauvreté de façon notable? Permettent-ils effectivement de réduire la pauvreté chez les salariés, chez les femmes salariées surtout? Même si les paiements de transfert du gouvernement favorisent en général effectivement les pauvres beaucoup plus que les riches, il

n'en reste pas moins que, lorsque l'ensemble des transferts est pris en considération, les familles défavorisées, soit 20 % de la population, n'obtiennent toujours que 6,3 % du revenu total, alors que les familles les plus aisées, soit 20 % de la population également, reçoivent 39,4 % des revenus[1].

Non seulement le système de transferts modifie la répartition des revenus, mais il réduit de façon notable le taux de pauvreté chez les salariés. En 1986, sans les transferts gouvernementaux, le taux de pauvreté liée au marché du travail serait passé de 12,3 % à 17,9 % pour l'ensemble des familles économiques (graphique 7.1). On notera que les taux de pauvreté ont été réduits dans des proportions à peu près égales pour tous les types de familles, même s'ils sont beaucoup plus élevés chez les familles monoparentales et les gens vivant seuls.



Le système fiscal constitue l'envers des dépenses gouvernementales. Les gens sont portés à croire que ce système prend bien plus d'argent aux riches qu'aux pauvres et qu'il redistribue donc les revenus. En fait, au sein du système fiscal, seul l'impôt sur le revenu des particuliers, dont le gouvernement tire environ la moitié de ses recettes, est progressif (c'est-à-dire que plus une personne a des revenus élevés, plus elle paye un pourcentage important d'impôt) et encore, de façon bien modérée. Si l'on tient compte à la fois des impôts versés et des paiements de transfert, les familles les plus démunies, c'est-à-dire 20 % de la population, ont obtenu durant l'année de référence 7,2 % de l'ensemble des revenus du pays (par rapport à 6,3 % lorsque l'on ne tient compte que des paiements de transfert), alors que la part revenant aux familles les plus favorisées, c'est-à-dire 20 % de la population, est tombée de 39,4 % à 37,3 %[2]. On peut cependant faire valoir que le système fiscal dans son ensemble, c'est-à-dire le total de l'impôt sur le revenu des

particuliers, de la taxe de vente et de l'impôt sur les sociétés, est régressif (plus une personne a des revenus importants et moins elle paie d'impôt en proportion de son revenu total)[3].

LES PRINCIPES D'UNE POLITIQUE DE SÉCURITÉ DU REVENU

Le système de sécurité du revenu du Canada repose sur trois principes : la nécessité d'assurer **la continuité du revenu**, celle de **le soutenir** et celle d'y apporter un **supplément**.

Il faut assurer la **continuité** du revenu parce que, même si les revenus d'emploi constituent la première ligne de défense en matière de sécurité de revenu, aucune économie moderne ne peut garantir que chaque personne sera employée de manière suffisamment régulière durant toute sa vie. Le chômage, la maladie et l'invalidité sont des risques qui pèsent sur tous et toutes. La continuité du revenu est également nécessaire pour que, en périodes de ralentissement de l'économie, le revenu des individus suffise à soutenir la consommation et à préserver la stabilité de l'économie.

L'assurance sociale est la forme la plus répandue de programmes de garantie de la continuité du revenu; elle englobe l'assurance-chômage, l'indemnisation des accidents du travail ainsi que le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec. Ces programmes offrent des prestations aux personnes qui perdent leurs revenus ou dont les revenus se trouvent réduits parce qu'elles sont en chômage, malades, invalides ou âgées. Les prestations sont fonction des revenus d'emploi et des cotisations versées. On considère ces prestations comme une assurance payée par les cotisations passées et nombre de bénéficiaires estiment donc qu'elles sont un droit social. Au cours des entrevues que nous avons réalisées, plusieurs femmes salariées économiquement faibles ont parlé de « droit aux prestations », surtout pour les prestations d'assurance-chômage. On opposait ces prestations aux aspects « caritatifs » de programmes comme l'assistance sociale.

> *... je ne veux même pas dépendre de l'assurance-chômage... mais, par rapport à l'assistance sociale, l'assurance-chômage me donne un peu plus de prestige... je peux dire que je reçois des prestations d'assurance-chômage... les gens ne me regardent pas autant de travers... ça ne donne pas plus d'argent... mais ça signifie qu'on a travaillé et qu'on essaie d'améliorer sa situation...*
>
> *Mère seule employée dans le cadre d'un projet subventionné à court terme, et qui s'efforce de ne plus dépendre de l'assistance sociale, Nouvelle-Écosse*

Il est nécessaire de **soutenir** le revenu, parce qu'il y aura toujours des gens qui, même dans les circonstances les plus favorables, ne tirent pas assez de revenus de leur emploi pour faire face à leurs dépenses. Il s'agit notamment des personnes gravement handicapées, de personnes qui ne sont pas admissibles à une forme ou une autre d'assurance sociale, et de femmes qui dépendaient financièrement de leur mari et perdent ce soutien à la suite d'un divorce, d'une séparation ou de la mort de leur conjoint. Des programmes de soutien du revenu comme l'assistance sociale sont considérés comme des programmes de charité publique; les bénéficiaires doivent donner la preuve qu'ils en ont effectivement besoin en fonction de leurs revenus et des biens dont ils disposent et, dans bien des cas, on les traite de façon humiliante (le fait qu'ils aient besoin d'aide étant perçu négativement par la société et quelquefois même par les administrateurs des programmes). Divers facteurs font varier le nombre de gens qui en viennent à dépendre des programmes de soutien du revenu à un moment ou à un autre : le fait que le marché du travail n'offre pas suffisamment d'occasions d'emploi aux personnes défavorisées, l'insuffisance des programmes d'assurance sociale ou de protection de la continuité du revenu, ainsi que certaines épreuves sociales comme un divorce ou une invalidité.

On considère qu'il faut accorder un **supplément** de revenu parce que l'on reconnaît que le salaire d'une personne ne suffit pas toujours à lui assurer un revenu adéquat. Au Canada, cette réalité a été admise pour la première fois en 1945, lorsque l'on a adopté le système des allocations familiales qui verse des prestations aux familles en fonction du nombre d'enfants à charge. À l'origine, ce supplément de revenu était une façon d'aider les familles à faire face aux dépenses supplémentaires qu'entraîne l'éducation des enfants. Plus récemment, des

phénomènes comme la faiblesse de certains salaires, l'expansion de l'emploi à temps partiel et la montée du chômage ont fait admettre que le système de rémunération ne parvenait pas à assurer des revenus adéquats; on a donc cherché à instituer un système plus universel et plus généreux de supplément de revenu. L'extension aux salariés économiquement faibles du système de sécurité du revenu est souvent associée à l'idée de revenu annuel garanti.

L'ASSURANCE-CHÔMAGE

Le système d'assurance-chômage constitue le principal programme de sécurité du revenu au Canada et il protège approximativement 90 % de la main-d'œuvre du pays. Les seuls qui n'en bénéficient pas sont les travailleurs indépendants (à l'exception de ceux du secteur de la pêche, qui sont protégés par des dispositions spéciales), les personnes âgées de 65 ans ou plus et celles qui travaillent moins de 15 heures par semaine. Les prestations versées correspondent à 60 % des revenus d'emploi perdus jusqu'à concurrence d'une certaine somme, et toutes les personnes qui connaissent une interruption de leurs revenus d'emploi et qui ont travaillé un nombre minimum de semaines (entre 10 et 20, selon le taux de chômage qui prévaut dans leur région) y ont droit[4]. Les prestations sont versées durant une période qui est déterminée au moyen d'une formule complexe qui suppose plusieurs phases et diffère selon la région et le taux de chômage qui y prédomine. Une attente de deux semaines est imposée aux personnes qui perdent leur travail, et une période supplémentaire pouvant aller jusqu'à six semaines vient pénaliser celles qui quittent leur emploi sans raison « valable », qui sont congédiées pour une faute professionnelle ou qui refusent un emploi correspondant à leurs compétences. En plus de ces prestations « ordinaires », un volet de l'assurance-chômage permet de verser des prestations spéciales aux personnes dont les revenus d'emploi sont interrompus à la suite d'une maladie, de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Le programme est financé à même les cotisations des employés et des employeurs et les recettes fiscales générales.

Durant l'exercice 1985-1986, l'État a versé 10 milliards de dollars de prestations d'assurance-chômage, ce qui correspond à 22,3 % de toutes les dépenses de sécurité du revenu effectuées au Canada[5]. Le coût important du programme d'assurance-chômage au Canada tient en bonne partie au fait que les taux de chômage y sont élevés, surtout à

l'extérieur de l'Ontario. Dans les régions où le chômage sévit avec une intensité particulière, les prestations d'assurance-chômage jouent un rôle essentiel dans la protection globale des revenus. À Terre-Neuve, par exemple, les prestations d'assurance-chômage entraient pour 44,3 % du total des paiements de sécurité du revenu effectués en 1983 et représentaient environ 8,7 % du total des revenus des particuliers, soit plus du double des 3 % du revenu des particuliers qui prévaut dans le reste du Canada[6]. Par ailleurs, si elles profitent directement aux particuliers, les prestations d'assurance-chômage contribuent aussi de manière notable à l'économie de nombre de collectivités où le taux de chômage est élevé.

« *... au moins, j'avais droit à l'assurance-chômage... j'aurais fait n'importe quoi pour ne pas recommencer à dépendre de l'assistance sociale... j'aurais préféré travailler... mais j'avais besoin de cet argent...*

Mère seule,
venant de perdre un emploi de serveuse,
Ontario »

L'ASSURANCE-CHÔMAGE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le programme d'assurance-chômage fait l'objet d'une vive controverse depuis qu'il a connu une expansion importante en 1971. Bien des gens en sont venus à penser qu'il est trop facile de retirer de l'assurance-chômage, que le programme est trop généreux et donc qu'il exerce un effet négatif sur le marché du travail. Plusieurs commissions gouvernementales, notamment la Commission royale d'enquête sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada (la Commission Macdonald) et la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage (la Commission Forget), dont les rapports furent publiés respectivement en 1985 et en 1986, ont recommandé d'apporter des changements notables à ce programme. Il s'agirait en particulier de diminuer dans des proportions substantielles les sommes allouées en remplacement de la rémunération perdue et, ce qui est plus important, de durcir les conditions d'admissibilité et de raccourcir la période durant laquelle les prestations sont versées. Plus récemment, le gouvernement fédéral, dans le cadre des efforts qu'il déploie pour minimiser son déficit, a pris des mesures pour réduire de manière substantielle le

niveau des prestations et renforcer les critères d'admissibilité à l'assurance-chômage.

Les critiques portent généralement sur la manière dont le programme d'assurance-chômage influe sur le marché du travail. Diverses études ont en effet conclu que l'expansion qu'il a connue en 1971 a entraîné une petite, mais néanmoins notable, augmentation du taux de chômage enregistré. Selon ces études, le programme d'assurance-chômage a encouragé un certain nombre de gens qui ne se seraient autrement pas intégrés à la main-d'œuvre active à trouver un emploi et à le conserver juste assez longtemps pour avoir droit aux prestations d'assurance-chômage. De plus, a-t-on avancé, certaines personnes sont demeurées en chômage (et ont touché des prestations) plus longtemps qu'elles ne l'auraient fait si les prestations avaient été moins généreuses[7].

D'autres recherches ont cependant mis en doute le bien-fondé de ces conclusions[8]. On a notamment fait ressortir que la plupart des études ont été effectuées au début des années 70, soit juste après les changements survenus en 1971, et qu'elles ne tiennent pas compte du fait que les modifications apportées au programme depuis 1971 ont notablement resserré les critères d'admissibilité et diminué les prestations accordées. L'examen administratif des demandes de prestations a également été rendu plus rigoureux. Ces mesures ont donc amené le programme d'assurance-chômage à inciter davantage les bénéficiaires à rechercher un emploi. De plus, la plupart des études ont négligé le fait que le versement de prestations d'assurance-chômage tend à créer des emplois, surtout dans les régions où le taux de chômage est élevé. Ce phénomène s'est particulièrement vérifié durant les années 80. Ainsi que l'a fait remarquer la Commission Macdonald, les prestations d'assurance-chômage ont stabilisé le revenu des chômeurs et ont contribué à empêcher une chute encore plus prononcée du niveau global d'emploi en stimulant la consommation et la demande dans son ensemble[9].

Les points soulevés par les personnes qui prônent une réduction des prestations d'assurance-chômage ou recommandent de conserver le programme dans sa forme actuelle sont principalement politiques; ils traduisent des perceptions différentes du rôle que doivent jouer les politiques de sécurité du revenu à l'égard du marché du travail. Il n'est pas difficile de comprendre pourquoi la question de l'assurance-chômage a toujours été une source de dissensions entre le patronat et la main-

d'œuvre. Les prestations d'assurance-chômage sont destinées à assurer une certaine continuité de revenus aux personnes qui perdent leur emploi; elles rendent donc les gens moins pressés de retrouver immédiatement du travail. Le programme d'assurance-chômage a notamment pour objet d'accroître la stabilité du marché du travail en permettant aux chômeurs de prendre le temps de trouver un emploi qui leur convient, au lieu d'accepter le premier qui se présente, ce qui exerce une pression à la hausse sur les salaires en restreignant le réservoir de main-d'œuvre à la disposition des employeurs. En réalité, le programme d'assurance-chômage, ainsi d'ailleurs que tous les programmes de sécurité du revenu, a pour effet de modifier l'équilibre des forces en faveur de la main-d'œuvre et au détriment des employeurs. Chaque fois que le patronat a réclamé « une plus grande souplesse du marché du travail », il a invariablement prôné une réduction des prestations d'assurance-chômage puisque les employeurs souhaitent ne pas avoir à subir la concurrence du système d'assurance-chômage lorsqu'ils ont besoin de main-d'œuvre. Cette différence fondamentale d'intérêt fait que la main-d'œuvre et le patronat ont une perception très différente du programme d'assurance-chômage.

Comme nous l'avons vu dans le chapitre six, le Canada continue de connaître un taux de chômage global élevé par rapport aux autres pays industrialisés. Dans certaines régions, le chômage est si chronique qu'il semble ridicule de craindre que les prestations d'assurance-chômage puissent inciter la main-d'œuvre à refuser des emplois. Il n'est logique d'utiliser le programme d'assurance-chômage — ou tout autre programme de sécurité du revenu — pour inciter les chômeurs à travailler, que si des emplois sont disponibles; c'est le travail, et non pas les motivations, qui manque dans ces régions. S'il y avait abondance d'emplois, les prestations d'assurance-chômage dissuaderaient sans nul doute les travailleurs d'accepter des emplois mal payés, surtout si cette rémunération est inférieure aux prestations d'assurance-chômage ou si ces emplois ne sont pas stables. C'est peut-être le cas dans une région comme le sud de l'Ontario, où le chômage est beaucoup moins marqué que dans n'importe quelle autre partie du pays, et le niveau des prestations du programme d'assurance-chômage engendre probablement des problèmes pour certains employeurs dans quelques régions du Canada, mais on peut considérer qu'il a un effet positif puisqu'il élève le plancher de rémunération. Comme nous l'avons fait valoir, la création d'une économie de hauts salaires constitue une étape importante dans la lutte

contre la pauvreté liée au marché du travail. S'il était facile de trouver un emploi stable et bien rémunéré, il est peu probable que les travailleurs préféreraient les prestations d'assurance-chômage. Il est certain que nous consacrons trop d'argent au programme d'assurance-chômage mais cela tient au fait qu'il n'y a pas assez d'emplois pour les gens qui souhaitent faire partie de la main-d'œuvre active. Plutôt que de réduire le niveau des prestations versées pour alléger les difficultés des chômeuses et chômeurs, il faudrait remédier au problème en adoptant des politiques qui améliorent les possibilités de trouver un emploi bien rémunéré et offrant un certain niveau de sécurité.

« *... l'hiver dernier, nous n'avons vécu que grâce aux prestations d'assurance-chômage de mon mari et nous avons dû faire très attention... nous étions vraiment pauvres et nous sommes tout juste parvenus à survivre... il ne touchait qu'environ 300 $ tous les 15 jours... nous avions quelques économies parce que nous savions que l'hiver allait être difficile et nous avons obtenu une marge de crédit à la banque...*

Femme mariée travaillant sur une base saisonnière en usine, Colombie-Britannique »

Nous ne disons pas que le programme d'assurance-chômage est parfait ni que les points soulevés par ceux qui le critiquent sont totalement dénués de fondement. Les employeurs, les collectivités et les gouvernements ont adapté leurs pratiques d'emploi en fonction de la certitude qu'une personne peut bénéficier de prestations d'assurance-chômage après avoir été salariée pendant dix semaines. Par exemple, dans les Provinces atlantiques, les projets fédéraux de création d'emplois sont perçus comme une « ressource collective » qui doit être partagée en tranches de dix semaines afin de donner au plus grand nombre de personnes la possibilité de toucher des prestations d'assurance-chômage[10]. Les projets fédéraux et provinciaux de création d'emplois perpétuent manifestement ce problème, parce qu'ils sont précisément conçus pour offrir des emplois à court terme qui donnent droit à l'assurance-chômage. Mais cette distorsion du comportement de la main-d'œuvre résulte moins de la facilité avec laquelle les prestations d'assurance-chômage sont attribuées que du fait que l'économie ne réussit pas à offrir suffisamment d'emplois. Les politiques gouvernemen-

tales, qui ne sont pas suffisamment orientées vers la création d'emplois à long terme, doivent également être mises en cause.

L'ASSURANCE-CHÔMAGE ET LA PAUVRETÉ CHEZ LES SALARIÉS

En tant que programme d'assurance sociale, le programme d'assurance-chômage a été conçu pour offrir, à court terme, une certaine **continuité du revenu** entre deux emplois. Les critiques affirment qu'il s'est transformé en un programme de **supplément de revenu** de grande ampleur offrant un supplément de revenu régulier aux personnes qui travaillent dans des industries saisonnières, aux personnes qui sont employées à court terme dans le cadre de projets de création d'emplois et à celles qui sont régulièrement mises à pied. Ce supplément de revenu, distribué pour l'essentiel, mais pas exclusivement, par l'intermédiaire de « prestations de prolongation fondée sur le taux de chômage régional » constitue, estime-t-on, un détournement de la fonction d'un programme d'assurance sociale. En tant que programme d'assurance sociale, le programme d'assurance-chômage ne devrait offrir une protection qu'aux personnes **menacées** par le chômage et non à celles qui sont **certaines** de le connaître.

Le rôle de supplément de revenu que jouent les prestations d'assurance-chômage est important puisque celles-ci contribuent, dans des proportions notables, à protéger les salariés de la pauvreté à laquelle le chômage les exposait. Il est difficile de distinguer dans quelle mesure les prestations versées, dans l'ensemble, constituent un supplément de revenu ou en assurent plutôt la continuité. Mais les prestations de prolongation fondée sur le taux de chômage régional correspondent à 30 % de l'ensemble des prestations d'assurance-chômage et, dans des provinces comme Terre-Neuve et l'Île-du-Prince-Édouard, à près de la moitié de toutes les prestations[11]. Sans elles, les salariés économiquement faibles, qui sont déjà nombreux dans ces provinces, le seraient bien davantage. La fonction de supplément de revenu qui est assurée par l'assurance-chômage dans d'autres parties du pays est moins notable, mais elle demeure néanmoins importante. La question subsiste pourtant : les prestations d'assurance-chômage sont-elles un moyen **approprié** d'accorder un supplément de revenu aux salariés économiquement faibles?

La Commission Forget a affirmé que, s'il est nécessaire de fournir un supplément de revenu aux salariés économiqment faibles, surtout dans les régions de fort chômage, les prestations d'assurance-chômage, qui sont fonction de la rémunération passée, ne remplissent pas efficacement ce rôle, car les sommes ainsi dépensées ne sont pas nécessairement attribuées aux gens qui en ont le plus besoin. La Commission a conclu, comme bien d'autres avant elle, qu'une proportion notable des prestations est en fait versée à des familles qui ont des revenus les situant bien au-dessus du seuil de pauvreté. La logique porte à croire que c'est effectivement le cas : les prestations d'assurance-chômage étant établies en fonction de la rémunération passée, elles sont attribuées à des gens qui ont cotisé et qui ont donc été employés avant de se trouver en chômage.

La Commission royale d'enquête sur le chômage et l'emploi de Terre-Neuve (la Commission parlementaire)[12] et la Commission Macdonald sont arrivées aux mêmes conclusions. Dans leur rapport, ces commissions ont proposé de remplacer la fonction de supplément de revenu du programme d'assurance-chômage par un nouveau programme national conçu spécifiquement à cette fin. La Commission Macdonald a recommandé une refonte majeure du système de sécurité du revenu, y compris des réductions dans le programme d'assurance-chômage et les autres programmes de sécurité du revenu, et leur remplacement par un programme universel de sécurité du revenu, une forme de revenu annuel garanti. Elle a aussi recommandé d'instaurer de grands programmes pour aider les chômeurs à effectuer la transition entre deux emplois, et particulièrement des programmes de formation. Même si la Commission Forget a recommandé de réduire la durée des prestations d'assurance-chômage attribuées aux personnes qui n'ont travaillé qu'un nombre restreint de semaines leur ouvrant droit aux prestations, elle a assorti cette recommandation d'une clause importante. La Commission a rattaché les économies que permettraient ces changements à la mise en œuvre d'un nouveau programme de supplément de revenu qui serait lui-même lié à des initiatives de développement économique et communautaire, d'éducation, d'alphabétisation, à des programmes de formation de base et à des politiques et programmes destinés à donner plus de souplesse au marché du travail[13].

En tant que programme de supplément de revenu des salariés économiquement faibles, le programme d'assurance-chômage ne fonctionne pas bien; cela n'a rien de surprenant puisqu'il n'a pas été

conçu à cette fin. Toutefois, il en est venu à jouer ce rôle à la suite de l'érosion des perspectives et des revenus d'emploi, et parce que le reste du système de sécurité du revenu n'offre qu'une aide limitée aux salariés économiquement faibles. C'est faute de mieux que l'assurance-chômage sert de supplément de revenu. Cela donne à penser que, plutôt que de réduire les prestations d'assurance-chômage, on devrait faire plus d'efforts pour améliorer non seulement les revenus d'emploi des salariés mais aussi les autres aspects du système de sécurité du revenu dont la fonction est de minimiser la pauvreté chez les salariés et la dépendance des chômeurs à l'égard des prestations d'assurance-chômage.

LARISSA
(Nouvelle-Écosse)

Dans la quarantaine, Larissa est divorcée et a deux enfants adultes. Elle a de longs antécédents professionnels et a occupé divers emplois de secrétariat et de bureau. Elle a abandonné ses études après la onzième année mais a depuis suivi un cours dans une école de commerce afin de se perfectionner. Après avoir brièvement dû faire appel à l'assistance sociale lorsque ses enfants étaient plus jeunes, Larissa a travaillé plusieurs années comme secrétaire dans une entreprise privée. Elle a été mise à pied voilà deux ans. Depuis lors, elle a eu recours épisodiquement à l'assistance sociale municipale (bien-être social) et aux prestations d'assurance-chômage, et elle a travaillé comme gouvernante et comme commis aux écritures, entre autres. Elle vivait dans un logement subventionné qu'on lui a demandé de quitter lorsque ses deux enfants sont partis de la maison. Elle habite maintenant seule dans un appartement d'une chambre. Larissa travaille actuellement 32 heures par semaine mais envisage de redemander une forme ou une autre d'assistance sociale. Elle ne gagne pas suffisamment pour payer à la fois son loyer et son alimentation. Son médecin lui a dit de changer de régime alimentaire pour abaisser sa tension artérielle mais elle ne peut se permettre la dépense supplémentaire que cela suppose. Son salaire actuel est inférieur aux prestations d'assistance sociale provinciale auxquelles elle pourrait prétendre. Elle ne peut se permettre d'être si mal payée mais elle n'a pas les moyens de quitter son emploi. Les prestations d'assurance-chômage auxquelles elle aurait droit ne seraient en effet pas suffisantes. Larissa se considère comme trop jeune pour prendre sa retraite mais elle ne parvient pas à trouver un emploi suffisamment bien payé pour subvenir à ses besoins alors qu'elle a travaillé pratiquement toute sa vie.

Le remplacement, comme on le propose, de la fonction de supplément de revenu de l'assurance-chômage par un programme fondé sur l'évaluation de l'état du revenu familial aurait une incidence particulièrement négative sur les revenus des femmes qui vivent au sein d'une famille. Dans le cadre d'un tel système, les femmes qui tombent en chômage parce qu'elles vivent dans une région où le taux de chômage est élevé ou parce qu'elles ne sont que marginalement actives sur le marché du travail perdraient leur droit à un revenu indépendant. Si le revenu total du ménage devait constituer le principal critère d'attribution des paiements de transfert, les femmes dont le conjoint a des revenus supérieurs à un certain seuil se verraient refuser des prestations auxquelles elles auraient précédemment eu droit dans le cadre du programme d'assurance-chômage.

La Commission Forget a plutôt proposé que ces femmes continuent d'avoir droit aux prestations d'assurance-chômage mais qu'elles ne puissent les toucher durant toute une année que si elles ont accumulé un grand nombre de semaines assurées. Dans bien des cas, elles ne seraient donc admissibles qu'à un nombre beaucoup plus restreint de semaines de prestations. Pour toutes les raisons que nous avons données dans les chapitres précédents, le type d'emploi occupé par les femmes augmente la probabilité qu'elles accumulent moins de semaines leur ouvrant droit à des prestations. Les femmes risquent donc d'arriver au terme de leurs prestations bien plus tôt qu'actuellement. De plus, si leur conjoint ou tout autre membre de leur famille a des revenus qui amènent le revenu familial au-dessus du seuil de pauvreté (ou de toute autre norme fixée), ces femmes se retrouveront sans revenu indépendant, même si elles sont en chômage et désirent travailler.

« *... un pourcentage de revenus modiques signifie un revenu inférieur... en ce moment, je travaille 32 heures par semaine pour 4,75 $ de l'heure... je ne peux pas me permettre de travailler pour un tel salaire mais je ne peux certainement pas non plus me permettre de quitter mon emploi ou d'être mise à pied... imaginez ce que ça serait de vivre avec des prestations d'assurance-chômage encore plus faibles...*

Célibataire, téléphoniste,
Nouvelle-Écosse »

Même si les hommes sont assujettis à des conditions identiques, le fait que les femmes gagnent beaucoup moins d'argent qu'eux et qu'elles occupent beaucoup plus fréquemment des emplois à temps partiel porte à croire qu'elles seront lésées par le remplacement du programme d'assurance-chômage par un programme de supplément de revenu ou par un programme entrant en vigueur au-delà d'un certain seuil de revenu. De tels programmes renforceraient la relation de dépendance à laquelle les femmes ont été traditionnellement soumises au sein des familles. Il n'est donc pas surprenant que les groupes qui défendent les intérêts des femmes soient obstinément opposés au **remplacement** des prestations d'assurance sociale par des prestations qui seraient fonction du revenu familial[14]. Cependant, malgré ces inconvénients, il serait souhaitable qu'un programme de supplément de revenu vienne **s'ajouter** au programme d'assurance-chômage, soit pour les salariés économiquement faibles en général, soit pour les femmes.

L'ASSISTANCE SOCIALE

> *« ... après cinq ou six ans à dépendre épisodiquement de l'assistance sociale... je sais que le bureau d'assistance sociale est là si nous avons besoin d'argent pour nous ou pour le bébé... bien sûr, nous aimerions mieux avoir du travail... mais cela n'est pas toujours possible...*
>
> *Femme mariée en chômage, mère d'un enfant, Colombie-Britannique* »

L'assistance sociale constitue le principal programme provincial ou territorial de sécurité du revenu. Même si ces programmes sont de compétence provinciale ou territoriale et, dans certains cas, municipale, la moitié de toutes les prestations d'assistance sociale versées à des particuliers au Canada sont fournies par l'intermédiaire de paiements de transfert aux provinces ou aux territoires par le gouvernement fédéral, dans le cadre du Régime d'assistance publique du Canada. À l'échelle du pays, les programmes d'assistance sociale coûtent quelque 6 milliards de dollars, soit environ 13 % de la totalité des paiements de transfert effectués par le gouvernement pour les besoins de la sécurité du revenu. Pour avoir droit aux prestations d'assistance sociale dans le cadre du plan Assistance Canada, une personne ou une famille doit être

dans le besoin. On définit ce besoin au moyen d'une évaluation de l'état du revenu, des biens, des possibilités d'emplois, du nombre de personnes à charge et des besoins particuliers. Le niveau de prestations auxquelles une personne a droit varie selon ses besoins. Les critères d'admissibilité et le niveau des prestations sont donc assujettis, dans une certaine mesure, à la décision des administrateurs du programme et ils varient selon les provinces ou territoires.

L'assistance sociale est conçue pour offrir un revenu de soutien aux personnes qui n'ont pas d'autres moyens d'existence. La plupart des bénéficiaires sont des invalides n'ayant pas droit aux prestations des régimes sociaux ou privés d'assurance (comme le fonds d'indemnisation des accidents du travail ou les régimes privés d'assurance-invalidité à long terme); les parents seuls ayant des enfants à charge et des moyens limités de subvenir à leurs besoins; ainsi que des chômeurs employables qui ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-chômage ou qui sont arrivés au terme de ces dernières.

« *... la situation empire sans arrêt... nous avons épuisé nos économies... et puis nous en sommes arrivés au point où nous ne pouvions plus faire autrement... mon mari est allé faire la demande [d'assistance sociale]... il ne voulait pas que j'aie à le faire...*

Le mari est handicapé,
la famille a été obligée de s'inscrire à l'assistance sociale,
Saskatchewan »

Dans aucune province ou territoire, les prestations d'assistance sociale ne permettent même d'approcher le seuil de pauvreté. Dans la plupart des cas, les prestations d'assistance sociale ajoutées aux autres suppléments de revenus, les allocations familiales notamment, assurent des revenus qui se situent entre 50 % et 70 % de la somme correspondant au seuil de pauvreté[15]. Par exemple, un parent seul avec un enfant de deux ans qui bénéficie de l'assistance sociale recevait, en 1986, un revenu total compris environ entre 8 000 $ et 10 000 $, selon sa province de résidence (tableau 7.1). Ce montant est bien inférieur aux seuils de pauvreté définis par Statistique Canada puisqu'ils sont compris entre 13 785 $ et 18 799 $ pour les parents seuls (tableau 1.3).

TABLEAU 7.1 : Revenu des parents uniques (avec un enfant de deux ans) inscrits à l'assistance sociale, par province, Canada, 1986

	Revenu annuel total toutes sources confondues*	Revenu total en % des seuils de pauvreté**
Terre-Neuve		71,7
Île-du-Prince-Édouard		84,3
Nouvelle-Écosse		68,0
Nouveau-Brunswick		59,3
Québec		64,8
Ontario		72,9
Manitoba		63,5
Saskatchewan		73,5
Alberta		70,2
Colombie-Britannique		63,0
Yukon		n/d
Territoires du Nord-Ouest		n/d

Notes : * Incluant les prestations d'assistance sociale, les allocations familiales, le crédit d'impôt pour enfant, les crédits d'impôt provinciaux et toute autre prestation d'assistance sociale supplémentaire.

** Seuils de pauvreté définis par Statistique Canada.

n/d signifie non disponible.

Source : Conseil national du bien-être social, *Le bien-être social au Canada : Un filet de sécurité troué* (Ottawa : 1987).

Les personnes qui dépendent de l'assistance sociale sont très peu encouragées à se trouver un revenu d'emploi. Les programmes d'assistance sociale ne permettent en effet aux bénéficiaires que d'exempter une petite portion (maximum 300 $ par mois, mais variant selon les provinces) de leurs gains; tous les revenus d'emploi qui dépassent ce seuil sont imposés, dans la plupart des cas par l'intermédiaire d'une réduction dollar pour dollar des prestations. Cela signifie que les personnes qui dépendent de l'assistance sociale sont imposées à un taux marginal effectif pouvant atteindre 100 % de leurs revenus d'emploi, ce qui dépasse de beaucoup le taux d'impôt sur le revenu payé même par les plus riches contribuables canadiens. Les taux d'imposition effectifs peuvent même dépasser 100 % quand on tient compte des subventions qu'une personne perd si elle cesse de recevoir des prestations d'assistance sociale après avoir trouvé un emploi.

« *... je suppose que vous me classeriez comme une salariée économiquement faible... on nous oublie totalement... on ne nous donne jamais de chances... quelquefois je pense que ma plus grave erreur a été de renoncer à l'assistance sociale... je n'ai plus droit au remboursement des médicaments... et je dois faire face à toutes sortes de frais supplémentaires que je n'avais pas lorsque je dépendais de l'assistance sociale... financièrement, ma situation est pire qu'il y a deux ans... mais je travaille pour le respect que j'en retire... pour mon indépendance... c'est une question de fierté, je suppose ...*

Mère seule avec deux enfants, animatrice sociale, Nouvelle-Écosse »

Le fait que les frais médicaux et de logement d'une personne ne soient plus subventionnés si elle renonce à l'assistance sociale pour prendre un emploi constitue un des principaux obstacles au passage de cette situation de dépendance à la condition de salarié, tout comme d'ailleurs le manque de services de soutien adéquats tels que des garderies, des services de transport pour les personnes handicapées et des services de formation. Pour bien des gens, il devient donc peu intéressant, voire même impossible, surtout pour ceux qui ont des personnes à charge, de renoncer à l'assistance sociale pour prendre un emploi. On définit cette situation comme un « cercle vicieux de la pauvreté » parce qu'elle oblige les gens à choisir l'assistance sociale plutôt qu'un emploi rémunéré. Les gouvernements provinciaux se sont efforcés de mettre au point des programmes d'aide, surtout à l'intention des parents uniques, qui tiennent compte de plusieurs de ces facteurs. Les résultats de ces efforts varient beaucoup à l'échelle du pays et il est donc difficile de parler globalement de leur efficacité.

LES FEMMES ET L'ASSISTANCE SOCIALE

Au Canada, le système d'assistance sociale s'inspire de la tradition des lois britanniques sur la pauvreté. Depuis toujours, on estime que les femmes, les enfants, les personnes âgées et les personnes handicapées sont des « pauvres honorables », qui ont droit à la charité publique et privée. Les hommes en pleine possession de leurs moyens ont rarement été considérés comme dignes de l'aide publique ou privée. Les enfants étant par nature dépendants, on part du principe qu'ils ont besoin que leur mère s'occupe d'eux. Si une mère se retrouvait seule, et dans le

passé cela se produisait le plus souvent à la suite du décès de son conjoint, elle pouvait s'adresser à l'assistance sociale puisque, sans mari, il était normal qu'elle ait recours à l'État. On considérait que la dépendance des femmes à l'égard de leur mari était une chose naturelle. Cet état de sujétion a été renforcé par un système d'assistance sociale fondé sur l'idée (qui se traduit par la vérification des moyens et des besoins, par un faible niveau de prestations ainsi que par une réglementation et une supervision des prestataires qui les frappent d'opprobre) que le fait que les hommes fassent vivre leurs femmes représente le mode de dépendance le plus acceptable[16]. Toutefois, cela n'a jamais signifié que l'assistance sociale peut constituer une solution de rechange **intéressante** pour remplacer l'aide du mari. Comme la dépendance des femmes paraissait naturelle à l'époque, on n'attendait pas des mères seules qu'elles travaillent et les formules de prestations étaient conçues, c'est d'ailleurs toujours le cas, pour offrir un revenu à quelqu'un qui ne reçoit pas de salaire.

> « *... c'est pratiquement comme si les gens qui ont mis au point le programme d'assistance sociale avaient essayé de trouver un système qui garderait ces femmes dans la pauvreté et dans un état de dépendance pour le reste de leur existence... à cet égard, ils ont inventé un système parfait...*
>
> *Mère seule s'efforçant de ne plus dépendre de l'assistance sociale, Nouvelle-Écosse* »

Mais les femmes étant devenues de plus en plus indépendantes sur le plan économique et s'étant intégrées en nombre croissant à la main-d'œuvre, on a commencé à se préoccuper de l'augmentation du coût des programmes d'assistance sociale et la plupart des provinces ou territoires en sont venus à redéfinir ce qui est attendu des mères seules sur le plan professionnel. Même si l'on estime maintenant de plus en plus que les mères seules peuvent occuper un emploi, cette attente n'est pas sans contenir une certaine ambiguïté. Quoi qu'il en soit, ainsi que le relève une analyste qui s'est penchée sur cette évolution, « l'émergence de facteurs incitant [les mères seules] à travailler et le fait que l'on considère maintenant qu'elles peuvent occuper un emploi constitue l'un des phénomènes les plus notables de ces dernières années du point de vue des politiques d'assistance sociale[17] » [traduction].

« *... ça n'a pas été facile la première fois que j'ai dû chercher du travail... je me disais que je n'accepterais en aucun cas un emploi au salaire minimum... c'était difficile de mettre un terme à l'assistance sociale... mais cette dépendance m'humiliait... je ne voulais plus la subir... mais j'avais besoin d'un emploi assez rémunérateur pour faire vivre ma famille...*

Mère seule travaillant dans un foyer de transition dans le cadre d'un programme de formation à court terme, Ontario »

L'assistance sociale a pour but d'assurer la **préservation des revenus** en l'absence de toute autre source. Comme les femmes travaillent beaucoup plus épisodiquement que les hommes, il est plus probable qu'elles seront amenées à considérer que l'assistance sociale les avantage plus qu'un emploi. Toutefois, les femmes n'y ont en fait recours que de manière également intermittente, même si l'on croit souvent qu'elles restent à la charge de l'assistance sociale durant de longues périodes. La plupart des mères seules parviennent à sortir de la pauvreté et à ne plus dépendre de l'assistance sociale et la majorité de celles qui s'adressent à l'assistance sociale ne le font que durant des périodes relativement courtes. Une étude du Comité d'examen de l'assistance sociale de l'Ontario a révélé qu'un quart des mères seules de cette province cessaient de dépendre de l'assistance sociale au bout d'un an, la moitié après deux ou trois ans, 15 % seulement d'entre elles y demeurant inscrites dix ans[18]. Le fait que les femmes qui s'adressent à l'assistance sociale cessent le plus souvent d'en avoir besoin après quelques années, même si environ 20 % d'entre elles y font de nouveau appel ultérieurement, révèle les carences inhérentes à toute définition de la pauvreté chez les salariés qui limite l'analyse à des personnes intégrées en permanence au marché du travail. Au Canada, l'emploi et l'assistance sociale sont pour nombre de femmes deux aspects d'une même condition défavorisée.

Inciter les bénéficiaires de l'assistance sociale à trouver du travail en augmentant la limite de revenus qui leur permet de conserver leurs prestations serait un élément essentiel de tout effort d'amélioration des perspectives de revenus des femmes qui dépendent de l'assistance sociale. Mais, étant donné les salaires que la plupart des femmes peuvent gagner sur le marché du travail, une telle initiative ne ferait probablement guère plus que transformer des femmes pauvres qui

dépendent surtout de l'assistance sociale en femmes pauvres qui dépendent un peu plus de leur emploi.

Quoi qu'il en soit, on estime de plus en plus que le système d'assistance sociale ne stimulant pas assez l'indépendance économique des femmes, il n'est pas adapté à la réalité de la situation de la femme dans les années 90 et ne s'harmonise pas avec les efforts déployés pour lutter contre la pauvreté des femmes. La majorité de celles-ci, y compris les mères seules avec de jeunes enfants, ont un emploi. Plutôt que de perpétuer la dépendance des femmes à l'égard de ce qui ne peut être qu'un niveau insuffisant d'assistance sociale, il serait plus rationnel de partir du principe qu'elles veulent leur indépendance économique et de leur fournir l'aide dont elles ont besoin pour y parvenir[19].

> « *... la fin d'un mariage est un moment pénible... surtout quand on a de jeunes enfants... le premier souci, c'est de les faire vivre... sans emploi, il faut faire appel à l'assistance sociale... si l'on a quitté le monde du travail pendant quelque temps... il est difficile de le réintégrer...*
>
> *Vendeuse, séparée,*
> *qui a récemment cessé de dépendre de l'assistance sociale,*
> *Saskatchewan* »

Dans ce contexte, il est bon de souligner que les études menées à l'échelle internationale sur les parents uniques ont révélé qu'au Canada, tout comme aux États-Unis, en Grande-Bretagne et en Australie, une proportion très importante de parents seuls sont pauvres et dépendent de l'assistance sociale; cette proportion est moins forte en France, en Suède et en Allemagne de l'Ouest où les programmes et les politiques d'aide sont plus généreux[20].

LA RÉFORME DE L'ASSISTANCE SOCIALE

La généralisation du mécontentement à l'égard du système d'assistance sociale canadien a débouché récemment sur plusieurs évaluations du système et sur diverses propositions pour le transformer. *Transitions*, le rapport publié en 1988 par le Comité d'examen de l'assistance sociale de l'Ontario, constitue l'étude la plus exhaustive jamais réalisée sur n'importe quel système d'assistance sociale au Canada[21]. Ce rapport propose un modèle de réforme au reste du pays.

Une des grandes prémisses retenues dans *Transitions* est qu'il faut procéder à des changements radicaux du système d'emploi et de divers aspects du système de sécurité du revenu si l'on veut parvenir à réduire de façon notable le phénomène de la dépendance à l'égard de l'assistance sociale. Le rapport reprend plusieurs des objectifs que nous avons définis dans le chapitre six : la nécessité de parvenir au plein emploi, d'adopter des stratégies de développement économique novatrices, d'élever le niveau de rémunération, de réaliser l'équité salariale et d'offrir des possibilités de formation et d'éducation. Sur le plan de la sécurité du revenu, *Transitions* propose que les personnes handicapées ne soient plus prises en charge par l'assistance sociale mais plutôt par un programme universel d'assurance sociale des personnes handicapées, que les avantages visant les enfants soient augmentés et qu'un nouveau programme de supplément de revenu soit lancé.

Le rapport suggère aussi de modifier radicalement la nature de l'assistance sociale. En proposant d'augmenter notablement le niveau des prestations et donc l'ensemble des dépenses d'assistance sociale, il rejette la mentalité régressive qui caractérisait les autres grandes propositions de réforme des programmes de sécurité du revenu, y compris celles des commissions Macdonald et Forget. Le Comité a tracé les grandes lignes d'une stratégie quinquennale de réforme qui coûterait à l'Ontario plus de 2 milliards de dollars par an. Pour défendre son point de vue, il a fait ressortir que, les coûts financiers et autres de la pauvreté étant en définitive supportés par la société en général aussi bien que par les pauvres, il est économiquement fallacieux pour les gouvernements de considérer qu'il est inutile et de toute façon financièrement impossible d'adopter une stratégie de lutte massive contre la pauvreté.

Selon *Transitions*, l'assistance sociale devrait devenir un programme de transition offrant un revenu aux gens en détresse en partant du principe qu'ils n'auront besoin de cette aide que pour une période relativement courte. Pour que l'assistance sociale devienne effectivement un instrument de transition, le Comité propose d'instituer un programme de « planification des possibilités », cette planification devant être effectuée par des spécialistes indépendants du personnel administratif qui détermine si les gens ont droit à l'assistance sociale et s'ils en ont besoin. Ces spécialistes aideraient notamment les prestataires à préparer des plans personnels qui leur permettraient d'atteindre une indépendance financière à long terme.

On peut légitimement douter qu'un programme d'aide à la recherche d'un emploi, même le mieux conçu, puisse aider les bénéficiaires de l'assistance sociale à résoudre les problèmes auxquels ils se trouvent confrontés. Les recherches menées à ce sujet aux États-Unis, notamment sur les programmes qui obligent les bénéficiaires à travailler en échange des prestations, sont arrivées à la conclusion que de tels programmes d'aide à la recherche d'un emploi présentent au mieux un intérêt limité[22]. Par ailleurs, ils peuvent s'avérer préjudiciables s'ils utilisent la coercition au sein d'un marché du travail où la rémunération est faible et où il n'y a pas assez d'emplois pour tous. L'un des aspects les plus coercitifs de tels programmes est la pression que l'on exerce sur les mères seules pour les amener à trouver du travail sans pour autant se soucier de leur offrir des services de garde de qualité. Tout ce qui est fait pour aider les gens à trouver du travail doit être précédé par une amélioration significative du marché de l'emploi et des services de soutien, notamment les garderies, qui ouvrent véritablement l'accès au marché du travail.

> « *... comment se fait-il que les pauvres n'aient pas le droit de demeurer chez eux pour s'occuper de leurs enfants?...*
>
> *Mère seule dépendant de l'assistance sociale, Colombie-Britannique* »

Dans ce contexte, le Comité avance que toute amélioration du système d'assistance sociale est condamnée à l'échec si elle ne s'accompagne pas de mesures destinées plus spécialement à aider les salariés économiquement faibles. Pour ce faire, il propose notamment d'accroître les possibilités d'emploi, d'augmenter les salaires et d'améliorer les programmes de supplément de revenu aux salariés économiquement faibles. Entre autres éléments clés, la stratégie du Comité consiste à augmenter radicalement les allocations familiales, à étendre le programme Travail et revenu de l'Ontario (Programme WIN) aux personnes qui dépendent de l'assistance sociale et à offrir un programme de supplément de revenu aux salariés économiquement faibles.

LE SUPPLÉMENT DE REVENU POUR LES SALARIÉS ÉCONOMIQUEMENT FAIBLES

Au niveau fédéral, les difficultés que connaissent les salariés économiquement faibles au Canada ont été d'abord mises en lumière au début des années 70 lorsque le Comité du sénat sur la pauvreté (le comité Croll) a publié *La pauvreté au Canada*[23]. Ce document proposait d'ouvrir le système d'assistance sociale aux salariés économiquement faibles par l'intermédiaire d'un système de revenu annuel garanti. Même si la notion de revenu annuel garanti n'a pas été reprise au cours du débat politique qui a suivi, l'étude fédérale-provinciale sur la sécurité sociale, qui a eu lieu en 1973, a entamé un long processus d'évaluation d'un nouveau programme de soutien du revenu que l'assistance sociale offrirait aux personnes qui ne peuvent travailler, et d'un autre nouveau programme de supplément de revenu pour les salariés économiquement faibles.

En dernier ressort, rien n'est sorti de tout cela. La stagnation de l'économie, l'accroissement du déficit fédéral et les mesures de restriction des dépenses qui ont marqué la fin des années 70 ont encore accru la nécessité d'une réforme mais, ironiquement, ces facteurs ont également fait encore plus hésiter le gouvernement à financer de nouveaux programmes de transfert. La détérioration de la conjoncture économique a par ailleurs probablement précipité les divergences d'opinion entre le gouvernement fédéral et les provinces et territoires à propos de ce qui pouvait constituer une formule de réforme souhaitable[24]. L'échec des tentatives de mise en place d'un programme national de supplément de revenu s'est traduit en 1978 par l'adoption du crédit d'impôt pour enfant, remboursable par le gouvernement fédéral, et par la création de plusieurs programmes provinciaux de supplément de revenu pour les salariés économiquement faibles. Trois provinces (le Manitoba, la Saskatchewan et le Québec) offrent maintenant de tels programmes, et l'Ontario a lancé un programme de supplément de revenu à l'intention des bénéficiaires de l'assistance sociale pour les aider à trouver un emploi à temps plein.

> « *... j'ai un problème avec le nombre magique [le seuil de revenu au-dessus duquel les demandeurs n'ont plus droit à des prestations]... je travaille toute la journée et je dois m'occuper de mes deux enfants... la plus jeune devrait être placée dans une garderie mais je n'en ai pas les moyens... alors je paie plutôt une gardienne privée... la petite ne connaît pas encore ses couleurs... je sais qu'elle serait mieux dans une garderie avec d'autres enfants... pourquoi n'ai-je pas droit à une subvention?... ou à un autre type de programme de supplément de revenu pour que j'aie assez d'argent...*
>
> *Secrétaire divorcée,*
> *Nouvelle-Écosse* »

LES AVANTAGES VISANT LES ENFANTS

Le supplément de revenu fait l'objet de mesures spécifiques surtout dans le cadre des avantages concédés aux personnes qui ont des enfants à charge : les allocations familiales et le crédit d'impôt remboursable pour enfant. L'avantage qu'en tirent les familles varie selon leur niveau de revenu et le nombre d'enfants qu'elles comptent.

Au début de 1989, les allocations familiales mensuelles s'élevaient à 32,74 $ par enfant de moins de 18 ans, ce qui se traduit pour le gouvernement fédéral par une dépense d'approximativement 2,6 milliards de dollars par an. Ces prestations sont universelles dans la mesure où elles sont versées à toutes les mères, quel que soit le revenu d'une famille ou les biens dont elle dispose. Cette universalité est considérée comme un des grands avantages du programme puisque ces prestations ne sont ainsi entachées d'aucun préjugé social. Les prestations sont imposables; les familles à revenu élevé en remboursent environ le quart par l'intermédiaire du système fiscal. En 1988, impôt déduit, les allocations familiales versées à une famille comptant deux salariés et deux enfants représentaient au maximum un avantage de 777 $ pour les familles ayant un revenu annuel de 10 000 $, 566 $ pour les familles ayant un revenu compris entre 15 000 $ et 40 000 $, 456 $ pour les familles dont le revenu se situe entre 50 000 $ et 75 000 $ et 419 $ pour les familles dont les revenus dépassent 100 000 $. Le Québec verse de plus ses propres allocations familiales provinciales qui viennent compléter les allocations fédérales; il s'agit d'un supplément de revenu

modeste, mais néanmoins important, surtout pour les familles à faibles revenus comptant plusieurs enfants[25].

Durant les années 80, nombre d'exemptions et de déductions ont été transformées en crédits. Ce système est plus équitable, ou plus progressiste, puisque les déductions et les exemptions réduisent davantage les impôts des personnes dont les revenus sont élevés. Par contraste, les crédits représentent la même valeur pour tout le monde. Dans le cas des crédits remboursables, toute somme excédant le montant des impôts à payer est reversée au contribuable. Pour les autres crédits (les crédits non remboursables), il arrive que les personnes qui disposent de très petits revenus ne paient pas assez d'impôt pour tous les utiliser. Donc, plus le système est progressiste et mieux cela vaut pour la plupart des femmes.

Introduit en 1978, le crédit d'impôt remboursable pour enfant assure un avantage financier aux familles comptant des enfants de moins de 18 ans. Cet avantage est fonction du revenu total de la famille tel qu'il est établi d'après le remboursement d'impôt de l'année précédente. À cet égard, il s'agit d'un programme sélectif par rapport aux allocations familiales, qui sont, elles, de caractère universel. Il représentait en 1988 un avantage maximum de 659 $ par enfant de 6 ans ou moins, les familles comptant des enfants âgés de 7 à 17 ans ayant droit à un maximum de 559 $. En 1988, les familles dont le revenu ne dépassait pas 24 090 $ ont pu profiter au maximum de ce crédit qui était ensuite réduit de 5 cents par dollar de revenu dépassant cette somme. De cette manière, même si l'avantage offert est fonction du revenu, il ne suscite pas de préjugés sociaux puisque la majorité des familles ayant des enfants en bénéficient au moins en partie. En 1988 toujours, une famille de deux enfants dont le revenu s'élevait à 45 000 $ disposait encore d'un crédit d'impôt remboursable de 72 $, et une famille comptant quatre enfants et ayant un revenu de 65 000 $ avait droit à 119 $. Le gouvernement fédéral consacre chaque année quelque 1 milliard et demi de dollars au crédit d'impôt remboursable pour enfant.

Un supplément de revenu indirect est également fourni aux parents par l'intermédiaire du crédit d'impôt non remboursable pour enfant, qui a été introduit récemment en remplacement de la déduction pour enfant à charge. Durant l'année fiscale 1988, ce crédit d'impôt non remboursable s'élevait à 65 $ pour chacun des deux premiers enfants d'une

famille et à 130 $ pour les suivants. Cet avantage a la même valeur pour toutes les familles, quel que soit leur niveau de revenu, à l'exception de celles dont les revenus sont si faibles qu'elles ne paient aucun impôt sur le revenu. Le crédit d'impôt non remboursable pour enfant a donc pour fâcheux effet de ne rien donner aux familles qui en ont le plus besoin[26].

La déduction pour frais de garde d'enfants, qui est passée, durant l'année fiscale 1986, de 2 000 $ à 4 000 $ pour les familles comptant des enfants de six ans ou moins, est un autre exemple de programme de supplément de revenu administré par l'intermédiaire du système fiscal. Elle permet aux familles de déduire de leur revenu imposable 4 000 $ par enfant si elles fournissent des reçus. Cette déduction, qui fait partie des nouvelles mesures prises par le gouvernement fédéral pour résoudre le problème de la garde des enfants, n'est pas tant conçue pour augmenter les revenus que pour indemniser les familles pour le coût de la garde des enfants[27]. Elle joue néanmoins un rôle majeur à cet égard. Malheureusement, cette déduction offre aussi aux personnes qui en ont le moins besoin, le supplément de revenu le plus important. En effet, puisqu'il s'agit d'une déduction plutôt que d'un crédit, elle est retranchée du revenu brut, ce qui représente une plus grande économie d'impôt pour les personnes à revenus élevés, qui sont assujetties aux taux marginaux les plus élevés. Les crédits d'impôt, par contre, sont retranchés des impôts à payer. Ils représentent donc une économie d'impôt proportionnellement plus grande pour les personnes à faibles revenus qui paient effectivement des impôts, mais non pour celles dont les revenus sont si faibles qu'elles n'en paient pas. D'un autre côté, les crédits d'impôt remboursables profitent à toutes les personnes qui produisent une déclaration d'impôt, même celles dont les revenus sont trop faibles pour qu'elles aient à verser des impôts.

Le crédit d'impôt fédéral remboursable sur la taxe de vente introduit en 1986 n'est pas rigoureusement parlant un avantage accordé aux familles qui ont des enfants, puisqu'il profite aussi aux familles à faibles revenus qui n'en ont pas. Cependant, plus la famille compte d'enfants et plus il est avantageux. En 1986, il représentait au maximum 50 $ par adulte et 25 $ par enfant pour les familles dont le revenu net ne dépassait pas 15 000 $. Cet avantage est réduit de 5 % par dollar de revenu au-dessus de 15 000 $ et cesse pour les familles dont les revenus sont de 18 000 $.

> *... nous ne voulons pas nous inscrire à l'assistance sociale... je vais prendre un deuxième emploi et lui aussi... le problème, c'est que nous aimerions voir un peu nos enfants...*
>
> *Femme mariée mère de deux enfants, Saskatchewan*

L'IMPORTANCE DES AVANTAGES VISANT LES ENFANTS ET LES PROPOSITIONS DE RÉFORME

Le système canadien d'avantages visant les enfants a une incidence notable sur le revenu des salariés économiquement faibles. Si l'on ne tient compte que des allocations familiales et des deux crédits d'impôt pour enfants, une famille de quatre personnes comptant deux enfants âgés de moins de sept ans et dont les revenus s'élèvent à 10 000 $ aurait vu ceux-ci augmenter d'environ 2 200 $ en 1989. Avec des revenus compris entre 15 000 $ et 25 000 $, la même famille aurait reçu un supplément de revenu d'environ 2 000 $. Une mère seule salariée gagnant la moitié du salaire moyen aurait tiré près de 15 % de son revenu de tels programmes. Surtout, ces avantages ne diminuent que lentement en proportion de l'augmentation des revenus d'une famille. Une famille gagnant 50 000 $ bénéficie en effet encore d'un avantage net (après impôt) d'environ 925 $. Donc, à l'inverse de l'assistance sociale, le système d'avantages concédés aux familles qui ont des enfants à charge ne les décourage pas de gagner davantage et n'est pas entaché de connotations sociales négatives.

Ce genre d'avantages revêt une importance particulière pour les femmes. C'est en effet à elles que sont versées les allocations familiales, le crédit d'impôt remboursable pour enfant étant, lui, attribué à celui des parents qui a les revenus les plus faibles, en général la femme. Pour les mères seules qui n'ont que de très petits revenus, de tels suppléments peuvent prendre une part encore plus grande dans le total du revenu familial, surtout parce que les femmes qui s'efforcent d'augmenter leurs revenus ne se trouvent pas pénalisées par une réduction notable des avantages attribués pour enfants à charge.

La pauvreté dans laquelle vivent certains enfants fournit une autre raison de préférer que les suppléments de revenu soient accordés en fonction du nombre d'enfants. Ce type de pauvreté est en effet un problème grave au Canada où plus d'un million d'enfants sont pauvres.

Comme nous l'avons montré, le fait d'avoir des enfants est un des facteurs qui contribuent à augmenter la probabilité de connaître la pauvreté. En lui-même, le système d'avantages visant les enfants ne suffit pas à résorber la pauvreté qui afflige certaines familles. Mais la simple existence de ce type de pauvreté et la sympathie que ce problème suscite fait du système en question un point de départ intéressant pour la création d'un système plus efficace de supplément de revenu destiné aux familles ayant des enfants à charge. Pour des raisons que nous allons examiner, il est peut-être politiquement plus réaliste et économiquement plus souhaitable d'accorder un supplément de revenu aux familles en fonction des enfants qu'elles ont à charge plutôt que par l'intermédiaire d'un mécanisme plus général.

« *... lorsque je dépendais de l'assistance sociale, j'utilisais immédiatement le chèque d'allocations familiales pour faire l'épicerie... c'est difficile de faire durer les prestations d'assistance sociale lorsqu'on ne les touche qu'une fois par mois... maintenant je me sers des allocations familiales pour la voiture ou pour acheter des vêtements aux enfants... ce n'est pas pareil parce que je suis payée chaque semaine... mais j'ai quand même besoin de cet argent...*

Mère seule, employée dans le cadre d'un projet de formation à court terme,
qui s'efforce de se passer de l'assistance sociale,
Nouvelle-Écosse »

Le Comité d'examen de l'assistance sociale de l'Ontario a proposé d'augmenter de façon radicale les avantages concédés aux familles qui ont des enfants à charge par l'intermédiaire d'un nouveau système national d'avantages pour enfant[28]. Il s'agirait de regrouper tous les avantages fiscaux et les programmes de transfert auxquels ont droit ces familles dans le cadre d'un crédit d'impôt remboursable plus généreux. Ce programme offrirait un avantage maximum de 3 300 $ par enfant aux familles dont les revenus sont égaux ou inférieurs à 15 000 $ par an. Au-dessus de ce seuil, l'avantage serait réduit d'un montant équivalant à 25 % des revenus supplémentaires. Une famille de salariés économiquement faibles comptant deux enfants et gagnant 15 000 $ bénéficierait donc d'un avantage de 6 600 $, soit un peu plus de trois fois le montant qu'elle reçoit maintenant, ce qui correspondrait à environ 45 % de son revenu total. Comme l'avantage concédé ne diminuerait

que de 25 % pour toute portion de revenu dépassant 15 000 $, ce système ne découragerait en aucune façon les gens de se trouver des revenus supplémentaires. Tout comme le crédit d'impôt remboursable pour enfant, ces avantages seraient également attribués à la plupart des familles qui ont des enfants. Ils disparaîtraient lorsque le niveau de revenu d'une famille comptant deux salariés et deux enfants dépasserait 50 000 $.

Ce genre de système semble pouvoir constituer une mesure intéressante de lutte contre la pauvreté parce que les avantages seraient accordés sur la base des revenus des familles et que les ressources de transfert, qui sont déjà limitées, ne serviraient pas à ouvrir des avantages à des personnes gagnant bien leur vie. Plusieurs propositions de réforme du système de sécurité du revenu énoncées récemment ont cherché à remplacer les allocations familiales par un système d'avantages accordés en fonction des enfants et visant plus spécifiquement les familles à faibles revenus. Mais est-ce souhaitable? Le programme d'allocations familiales est bien accepté par la population, notamment parce qu'il offre des prestations aux mères en fonction du principe voulant que les familles sans enfant aident celles qui, avec les mêmes revenus, ont des enfants et ce, puisque la société a besoin de nouvelles générations. Même si les allocations familiales ne représentent que des sommes minimes (et qui diminuent pour des raisons que nous verrons plus tard), elles constituent en fait, puisqu'elles sont versées à la mère si elle est présente, le seul programme canadien qui prélève une partie des gains des hommes ayant des revenus importants pour les redistribuer aux femmes des familles à faibles revenus.

L'ENGAGEMENT DU CANADA À L'ÉGARD DES AVANTAGES POUR LES ENFANTS

Le système canadien, qui accorde un supplément de revenu aux familles en leur concédant des avantages en fonction des enfants qu'elles ont à charge ou des avantages connexes, pose plusieurs problèmes. Le crédit d'impôt non remboursable pour enfant constitue un avantage pour toutes les familles, et ce, quel que soit le niveau de revenu, sauf pour celles dont le revenu est si bas qu'elles ne paient pas d'impôt. La déduction pour frais de garde d'enfants, comme toutes les déductions fiscales, profite surtout aux familles à revenu élevé et pas du tout aux familles dont le revenu est extrêmement faible puisqu'elles n'ont pas de revenu imposable à réduire. Cette déduction offre par

exemple un supplément de 3 286 $ aux familles de deux enfants dont le revenu s'élève à 100 000 $ mais de seulement 1 128 $ à une famille similaire qui ne gagne que 35 000 $. Les familles qui ont un revenu de 20 000 $ n'en profitent pas du tout, même si le gouvernement fédéral a effectivement enrichi le crédit d'impôt remboursable pour enfant afin de compenser cette injustice[29]. En ne convertissant pas en un crédit la déduction pour frais de garde d'enfants, ainsi que les sommes dont elle a récemment été augmentée, on viole manifestement les principes sur lesquels la réforme fiscale fédérale est censée s'appuyer[30].

« *... le crédit d'impôt pour enfant n'est en fait qu'un coup de pouce... quand on finit par le recevoir, on en a besoin pour tant de choses... l'argent arrive en novembre et, à cette époque, on a besoin d'un réservoir de mazout... de bottes pour les enfants... ou alors c'est Noël... je touche 300 $ par enfant et encore 150 $ plus tard... peut-être que si on nous donnait une telle somme tous les trois mois, ça ferait une vraie différence...*

Mère seule avec quatre enfants,
employée dans le cadre d'un projet fédéral de formation,
Nouvelle-Écosse »

La promesse du gouvernement fédéral de préserver dans l'avenir la valeur réelle des avantages concédés aux familles qui ont des enfants est également sujette à caution. Même si le gouvernement fédéral a augmenté le crédit d'impôt remboursable pour enfant plusieurs fois entre 1984 et 1988, il a partiellement désindexé en 1986 l'ensemble des avantages pour les enfants. En vertu de l'indexation partielle en vigueur, les trois principaux programmes — les allocations familiales et les deux crédits d'impôt pour enfant — sont accrus chaque année d'un montant équivalant à toute inflation **supérieure à 3 %**. Or, comme les premiers 3 % d'inflation ne sont pas compensés, la valeur réelle de la série d'avantages pour les enfants diminuera de 3 % par an. En l'absence de mesures compensatoires, et si l'inflation demeure supérieure à 3 %, dans dix ans la somme des avantages que le gouvernement fédéral accorde aux familles qui ont des enfants sera de 30 % inférieure à ce qu'elle est maintenant.

Cette série d'avantages offerts aux familles qui ont des enfants peut arriver à constituer une proportion notable du revenu total des familles des salariés économiquement faibles. Ils pourraient être complétés par des suppléments comme des allocations de logement ou des logements subventionnés, ainsi que par des allocations de garde d'enfants et de formation. En fait, les études comparatives de l'incidence de tels avantages sur les familles de salariés économiquement faibles, et surtout sur les mères seules, ont permis de constater que ce sont les pays les plus généreux sur le plan des avantages rattachés aux enfants ou à la famille, comme la France et la Suède, qui ont le mieux réussi à protéger les femmes et les enfants de la pauvreté et du recours à l'assistance sociale, et à encourager les mères seules à trouver de l'emploi[31].

LES PROGRAMMES PROVINCIAUX DE SUPPLÉMENT DE REVENU POUR LES SALARIÉS ÉCONOMIQUEMENT FAIBLES

Comme nous l'avons déjà indiqué, c'est lorsque l'on a pris conscience du problème de la pauvreté chez les salariés, au début des années 70, que l'on s'est penché sur le système de sécurité sociale et que l'on a envisagé d'instaurer un programme national de supplément de revenu qui, pour diverses raisons, ne s'est jamais matérialisé. À cette époque, la controverse suscitée par la crainte qu'un tel programme n'incite les gens à moins travailler a été l'un des principaux facteurs de blocage d'un tel programme national de supplément de revenu. Aussi plusieurs provinces ont-elles pris l'initiative et mis en place des programmes spécifiquement conçus pour compléter les revenus des salariés économiquement faibles.

La Saskatchewan a instauré un plan d'assistance au revenu des familles, le premier du genre au Canada, en 1974, en attendant qu'un nouveau projet fédéral émerge des décombres de la révision de la sécurité sociale. Ce plan avait pour but d'offrir des prestations aux familles comptant des enfants à charge et dont le chef de famille occupe en général un emploi rémunéré à temps complet. En 1986, ces prestations s'élevaient au maximum à 100 $ par mois par enfant pour les trois premiers enfants, et à 90 $ pour chaque enfant supplémentaire, et ce, pour les familles dont le revenu maximum se situait à 8 200 $. Pour les familles dont le revenu dépassait ce seuil, la prestation maximale était réduite d'un dollar par tranche de deux dollars de revenus supplémentaires. Ce programme offre des avantages substantiels aux familles dont les revenus sont faibles. Une famille qui ne compte qu'un salarié et trois

enfants peut recevoir un supplément allant jusqu'à 3 600 $, ce dernier étant réduit de 50 % pour les revenus dépassant le niveau d'exemption net. Ce programme est lui aussi bien accepté, il ne suscite pas de préjugés sociaux négatifs (à l'inverse de l'assistance sociale) et il est peu coûteux à administrer.

> *... comment puis-je gagner trop d'argent pour avoir droit au programme de supplément de revenu?... à l'heure actuelle, une fois que j'ai payé mon épicerie et mon hypothèque, il ne me reste toujours pas assez d'argent... mon revenu est inférieur au seuil de pauvreté... on fait si peu pour encourager les gens à travailler...*
>
> *Mère de trois enfants, divorcée,*
> *en chômage et s'efforçant de ne plus dépendre*
> *de l'assistance sociale,*
> *Saskatchewan*

Au Manitoba, le Programme de supplément des revenus des familles ayant des enfants à charge ressemble à celui de la Saskatchewan. Toutefois, il tient compte du revenu total, et pas simplement des revenus d'emploi, pour calculer le niveau de revenu net auquel une famille reçoit le maximum de prestations. De cette manière, on ajoute aux revenus des personnes qui ont des revenus faibles et qui n'ont pas d'emploi, tout comme celui des salariés économiquement faibles. En 1986, le programme du Manitoba versait au maximum 30 $ par enfant aux familles dont les revenus étaient inférieurs à 10 025 $. Pour tout revenu supérieur à cette somme, le supplément était réduit d'un dollar par tranche de quatre dollars de revenus (c'est-à-dire qu'il était fiscalisé à 25 %). Ce programme est beaucoup moins généreux que celui de la Saskatchewan mais il est fiscalisé à un taux plus favorable et profite à un plus grand nombre de familles.

Les programmes du Manitoba et de la Saskatchewan sont destinés à augmenter le revenu des familles qui ont des enfants à charge. Le Programme de supplément au revenu de travail du Québec, introduit en 1979, a une portée plus large dans la mesure où il aide également les célibataires et les familles sans enfants. Ce programme offrait en 1985 un supplément maximum de 2 193 $ à une famille de quatre personnes dont le revenu s'élevait à 8 772 $. Les plafonds de revenu diffèrent selon l'importance de la famille et chaque dollar de revenu gagné au-dessus

du seuil fixé entraîne une réduction de 25 cents de l'allocation. Ce programme n'est pas négligeable puisque le gouvernement du Québec a déboursé 2,2 milliards de dollars à ce titre en 1986-1987. Tout comme le programme d'assistance sociale du Québec en général, il pose cependant un certain nombre de problèmes à cause desquels on a émis diverses propositions pour une refonte complète du système d'assistance sociale.

Les propositions québécoises qui ont été formulées tendent à instituer un système d'assistance sociale à deux niveaux[32]. Une première catégorie de personnes, les bénéficiaires de l'assistance sociale inaptes au travail, comme les gens qui souffrent d'une invalidité à long terme, recevraient une aide plus importante et ne seraient financièrement guère incitées à se procurer un revenu d'emploi. L'autre catégorie de personnes, les bénéficiaires aptes au travail, y compris les mères seules, toucheraient des prestations inférieures, mais elles seraient davantage incitées à trouver un revenu d'emploi. Des pénalités financières seraient imposées aux personnes classées comme aptes au travail qui n'essaient pas de trouver un emploi ou qui ne suivent pas une formation les préparant à un emploi. La stratégie retenue compte un troisième aspect qui suppose la création d'un nouveau programme de supplément de revenu destiné aux familles ayant des enfants à charge. Ce nouveau programme d'aide aux parents pour leur revenu de travail (APPORT) encouragerait les personnes dont les revenus sont faibles à demeurer au sein du marché du travail, ou à y retourner, en leur offrant, à un taux fiscalisé de façon favorable, une aide qui serait fonction du nombre d'enfants qu'elles ont à charge. Dans ses grandes lignes, ce programme ressemblerait à ceux qui ont déjà été mis en place au Manitoba et en Saskatchewan.

Même si, rigoureusement parlant, il ne s'agit pas d'un programme de supplément de revenu pour les salariés économiquement faibles, le programme d'incitation au travail de l'Ontario offre un supplément spécial aux personnes qui dépendent de l'assistance sociale, pour les aider à réintégrer le marché du travail. Ce programme n'est toutefois ouvert qu'aux personnes qui reçoivent des prestations familiales (assistance à long terme) depuis au moins trois mois. Il présente plusieurs caractéristiques intéressantes en plus de ses avantages financiers : il offre une somme forfaitaire de 250 $ en compensation du coût de la recherche d'un emploi à temps plein; il garantit la reprise rapide des prestations si le bénéficiaire perd son emploi pour une raison ou pour

une autre; et il assure une couverture médicale (par exemple, gratuité des primes d'assurance-maladie, des soins dentaires et des médicaments d'ordonnance) pour un peu plus de deux ans. Les prestations maximales varient entre 145 $ et 275 $ par mois selon le type de famille et le nombre d'enfants à charge. Elles sont réduites d'un dollar pour chaque tranche de deux dollars de revenu supérieur à 675 $ par mois.

Tous ces programmes provinciaux de supplément de revenu présentent toutefois un inconvénient : ils ne sont pas conçus pour amener les revenus des salariés économiquement faibles à un niveau préalablement défini comme suffisant. Même lorsqu'on prend en considération les sommes qu'ils reçoivent dans le cadre des programmes provinciaux de supplément de revenu, ces salariés ont des revenus qui demeurent notablement inférieurs au seuil de pauvreté[33]. La plupart des provinces n'ont pas de programme de supplément de revenu et il n'y a qu'au Québec qu'un tel programme soit étendu aux salariés économiquement faibles n'ayant personne à charge. Les chiffres dont nous disposons indiquent que le Canada compte 235 000 de ces salariés seuls et économiquement faibles; il s'agit là de la catégorie de « pauvres » qui connaît la plus forte croissance.

Le fait que les provinces ne soient pas autorisées à utiliser les fonds du plan Assistance Canada pour élaborer des systèmes de supplément de revenu à coûts partagés constitue l'une des principales contraintes qui limitent l'efficacité et les possibilités d'expansion de tels programmes. Même si l'on fait maintenant preuve d'un peu plus de souplesse à cet égard, l'aide offerte dans le cadre du plan Assistance Canada ne vise que les personnes qui ont été classées, après étude de leur cas, comme étant dans le besoin. Comme les programmes de supplément de revenu se fondent sur une évaluation plus discrète de l'état des revenus, ils ne peuvent bénéficier des subventions fédérales; en conséquence, les gouvernements provinciaux n'ont pu les développer que dans une mesure limitée.

On recommande souvent la création d'un programme national de supplément de revenu, ou revenu annuel garanti, en faisant valoir que le gouvernement fédéral, dont l'assiette fiscale est plus étendue et qui a de plus gros moyens, pourrait ainsi aider plus efficacement les salariés économiquement faibles. Comme nous l'avons vu, un tel supplément de revenu est indirectement fourni de bien des manières par l'intermédiaire de l'assurance-chômage et de l'assistance sociale. L'attribution d'un

supplément de revenu devrait-elle faire l'objet d'une rationalisation à l'échelon fédéral dans le cadre d'une grande campagne de lutte contre la pauvreté chez les salariés? Devrions-nous instituer un revenu annuel garanti?

LES SALARIÉS ÉCONOMIQUEMENT FAIBLES DEVRAIENT-ILS AVOIR DROIT À UN REVENU ANNUEL GARANTI?

Le concept de revenu annuel garanti en est venu à signifier bien des choses pour bien des gens. Certaines personnes pensent qu'elles tiennent là un remède universel à tous les problèmes de sécurité du revenu ainsi qu'une solution de rechange satisfaisante à l'assistance sociale, à la faiblesse des salaires et à la pauvreté. D'autres y voient bien plus un moyen d'économiser de l'argent. Nombre de celles qui sont favorables au revenu annuel garanti croient qu'il s'agit de la meilleure façon de diminuer l'ensemble des paiements de transfert gouvernementaux, grâce surtout à la réduction ou à l'élimination d'autres programmes comme l'assurance-chômage et les allocations familiales. D'autres encore estiment que l'institution d'un revenu annuel garanti permettrait de rationaliser et d'intégrer un système fiscal et de transfert qui est complexe, et d'aboutir, selon l'objectif visé, à quelque chose de beaucoup plus équitable que le système actuel[34].

« *... j'aimerais mieux travailler que de rester tout le temps à la maison avec les enfants... et j'adore mes enfants... mais je n'aime pas dépendre de l'assistance sociale... je fais tout ce que je peux pour trouver des emplois qui me permettent de faire rayer mon nom des listes de l'assistance sociale... mais nous avons besoin de plus d'argent...*

Mère seule travaillant comme animatrice sociale en vertu d'un contrat à court terme, Nouvelle-Écosse »

L'idée maîtresse de toutes les formules de revenu annuel garanti qui ont été avancées consiste à étendre le supplément de revenu aux salariés économiquement faibles par l'intermédiaire d'un système plus universel que les programmes actuels de supplément de revenu des provinces. On propose le plus souvent d'associer au revenu annuel garanti un impôt négatif, même si d'autres mécanismes pourraient permettre de réaliser le même objectif. Un tel impôt négatif sur le

revenu pourrait prendre bien des formes. Par exemple, tel qu'il existe actuellement, le crédit d'impôt remboursable pour enfant constitue un impôt négatif sur le revenu limité aux familles ayant des enfants, mais il ne garantit pas un revenu suffisant. Dans n'importe quel mécanisme d'impôt négatif sur le revenu, les niveaux d'avantages sont déterminés en fonction de plusieurs facteurs : le **niveau de garantie**, qui est le niveau d'avantages offerts aux gens n'ayant pas d'autres revenus, le **taux de fiscalisation**, qui est le taux auquel les avantages sont réduits lorsque les bénéficiaires obtiennent d'autres revenus, et le **seuil d'équilibre**, c'est-à-dire le niveau de revenu à partir duquel les avantages disparaissent. Il est préférable que le niveau de garantie soit élevé, afin d'offrir aux gens des revenus adéquats, et que le taux de fiscalisation soit faible pour les encourager à travailler. Mais une telle combinaison amène à un seuil très élevé le niveau de revenu jusqu'auquel les avantages sont concédés (le point d'équilibre), ce qui augmente d'autant les coûts du programme. Par contre, si le niveau de garantie est faible, on ne fait que perpétuer les problèmes actuels de pauvreté et, si les taux de fiscalisation sont hauts, on décourage les gens de travailler. Cette opposition fondamentale entre les coûts d'un côté et, de l'autre, la nécessité d'offrir des avantages suffisants et d'encourager les gens à travailler, a entraîné un certain désintéressement à l'égard d'un revenu minimum garanti au Canada, comme d'ailleurs partout dans le monde[35].

Le revenu annuel garanti serait théoriquement censé éliminer les distinctions gênantes qui sont établies entre les groupes de bénéficiaires, notamment en fonction de l'âge, de la situation de famille ou de la facilité d'intégration à la main-d'œuvre active. En pratique, cependant, toutes les formules de revenu annuel garanti dignes d'intérêt que l'on a avancées au Canada ont défini des catégories pour limiter les avantages offerts à certains groupes afin de restreindre le coût du programme. La proposition de Régime universel de sécurité du revenu faite par la Commission Macdonald et le dernier régime québécois ne sont que de nouveaux avatars de régimes similaires présentés par d'autres commissions ou lors de la révision de la sécurité sociale effectuée dans les années 70. Au moins un de ces régimes a été mis à l'épreuve. L'expérience de revenu annuel de base du Manitoba était une expérience sociale de large portée dans le cadre de laquelle on a commencé à verser les suppléments de revenu en janvier 1975. Elle a pris fin en avril 1976 et il n'en reste qu'une masse de données où chercheuses et chercheurs peuvent puiser[36].

Du point de vue de l'intérêt des femmes, il faut en premier lieu déterminer si un revenu annuel garanti serait fonction du revenu familial ou du revenu de l'individu. Dans le premier cas, comme cela s'est produit dans le cadre de l'expérience que nous venons d'évoquer, on ne ferait que renforcer la dépendance traditionnelle des femmes à l'égard de la famille[37].

Les projets plus récents ont retenu un système à deux volets, établissant une distinction entre les bénéficiaires qui peuvent s'intégrer au marché du travail et ceux qui ne le peuvent pas. Le premier volet, celui du **soutien** du revenu, s'adresserait aux personnes dont on pense qu'elles ne s'intégreront pas à la main-d'œuvre. Il accorderait un niveau de garantie plus élevé puisque ces personnes n'auraient vraisemblablement pas d'autres sources de revenus. Le taux de fiscalisation serait également plus haut et le seuil d'équilibre très bas. Le deuxième volet, celui du **supplément** de revenu, viserait les personnes qui devraient pouvoir trouver un travail rémunéré. Le niveau de garantie serait plus faible, mais le taux de fiscalisation serait également réduit.

Un des principaux problèmes que pose cette démarche est la façon de définir « l'aptitude au travail et la probabilité d'emploi » en fonction desquelles on déterminera si une personne ou une famille appartient à un groupe ou à l'autre. Tout cela est fortement subjectif; de tels jugements peuvent en effet être fondés sur des stéréotypes négatifs et des hypothèses sexistes. Cela revêt une importance particulière pour les femmes puisque leur situation au sein du marché du travail est en pleine évolution. On a parfois considéré, par exemple, que les mères seules pouvaient trouver un emploi et, d'autres fois, qu'elles ne le pouvaient pas. On a donc parfois jugé qu'elles méritaient d'être aidées et, d'autres fois, qu'elles ne le méritaient pas.

La crainte que les gens travaillent moins si on leur offre une sécurité de revenu suffisante est un des facteurs qui entravent le plus la mise sur pied des programmes de sécurité du revenu. Mais il est déraisonnable de craindre qu'un impôt négatif sur le revenu, ou tout autre programme de supplément de revenu, ait un effet négatif sur la volonté de travailler compte tenu du montant qu'ils remplaceraient et des raisons pour lesquelles on propose de telles mesures. Les personnes qui prônent la mise en œuvre d'un programme de supplément de revenu à l'intention des salariés économiquement faibles pensent qu'il présente plusieurs avantages par rapport au système actuel. Tout

d'abord, et l'on peut dire qu'il s'agit de l'essentiel, on offrirait ainsi aux salariés économiquement faibles un niveau de vie décent. Ensuite, on briserait le cercle vicieux de la pauvreté en plaçant les gens dans des conditions plus favorables pour renoncer à l'assistance sociale au profit d'un emploi rémunéré. Le système aboutirait à ce résultat en offrant un avantage de base qui serait fiscalisé à des seuils inférieurs au niveau de 100 % et plus qui sont maintenant appliqués aux bénéficiaires de l'assistance sociale. En effet, plus le taux de fiscalisation de l'avantage est bas et plus les gens sont motivés à rechercher des revenus supplémentaires. Ainsi, le supplément de revenu a pour but de supprimer le dilemme (emploi ou assistance sociale) avec lequel les salariés économiquement faibles sont maintenant aux prises. Le supplément de revenu ouvre un troisième choix : l'assistance sociale augmentée d'un revenu d'emploi, ou vice-versa, ce qui stimulerait le désir de travailler[38].

La proposition de revenu annuel garanti ne devrait pas tant faire craindre une baisse de la motivation à l'égard de l'emploi que d'éventuelles répercussions sur les salaires et la structure de l'emploi. Des études récentes portent en effet à croire que l'introduction d'un revenu annuel garanti selon la formule la plus souvent proposée au Canada exercerait une incidence négative sur le marché du travail en forçant les salaires à la baisse, en amenant un développement du travail à temps partiel, en stimulant la croissance des industries qui se caractérisent par une faible productivité et en faisant diminuer la demande dans son ensemble[39].

Dans une économie marquée par de forts taux de chômage, il existe un risque que les décisionnaires ne voient dans les programmes de revenu annuel garanti et de supplément de revenu que des solutions simples aux problèmes complexes du chômage et de la pauvreté. Étant donné les compromis qu'il faudra inévitablement faire entre les coûts des programmes, leur efficacité et la nécessité d'inciter les bénéficiaires à chercher un emploi, il est peu probable qu'un programme de revenu annuel garanti puisse être aussi généreux qu'il le devrait, même si l'on parvient à convaincre un nombre suffisant de gens de sa nécessité. De plus, en l'absence d'un cadre politique général voué au plein emploi et à la création d'une économie de hauts salaires, l'introduction d'un programme de revenu annuel garanti pourrait bien contribuer à accroître la pauvreté liée au marché du travail au lieu de la réduire.

LES PROGRAMMES QUI REVÊTENT UNE IMPORTANCE SPÉCIALE POUR LES FEMMES SALARIÉES ÉCONOMIQUEMENT FAIBLES

La pauvreté des femmes est un phénomène complexe qui tient non seulement aux inégalités qu'elles connaissent sur le marché du travail, mais aussi à celles qu'elles subissent chez elles. L'amélioration de la situation financière des femmes passe par une plus grande égalité sur le marché du travail mais celle-ci ne peut être réalisée sans une évolution radicale des relations entre les hommes et les femmes, surtout en matière de partage des responsabilités à l'égard des enfants. Même si les politiques sociales peuvent renforcer ou au contraire faire évoluer ces relations, le choix des mesures à prendre procède pour l'essentiel d'un choix politique.

Nous avons fait porter notre attention surtout sur les grands programmes de sécurité du revenu qui intéressent les salariés économiquement faibles : l'assurance-chômage, l'assistance sociale et le supplément de revenu. Ces programmes peuvent être et sont effectivement bénéfiques à divers degrés pour les femmes salariées économiquement faibles, même si certains changements fondamentaux aboutiraient à une amélioration bien plus prononcée de la situation financière des femmes. Il existe cependant toute une gamme d'autres programmes de sécurité et de soutien du revenu qui pourraient présenter un intérêt particulier pour les femmes salariées économiquement faibles[40].

Pour la majorité des femmes, c'est le marché du travail qui offre le plus de possibilités de sortir de la pauvreté. Mais les perspectives professionnelles des femmes sont limitées par l'absence de mesures dans un certain nombre de domaines. Au premier plan de ces carences, il y a l'absence d'une politique nationale de financement des garderies et l'iniquité incroyable des mesures d'allégement fiscal relatives aux frais de garde d'enfants[41]. Pratiquement toutes les études effectuées sur la condition féminine au Canada ont souligné à quel point les services de garde sont essentiels aux femmes, mais la chose mérite d'être répétée ici. **En l'absence d'un système national adéquat de garderies, les femmes continueront de se heurter à ce qui constitue l'un des plus grands obstacles à leur pleine intégration à la main-d'œuvre.**

> *... j'ai dû prendre un travail à temps partiel... j'avais perdu ma gardienne... je ne pouvais pas me permettre d'en prendre une autre au tarif qu'elle réclamait... je me suis renseignée et je ne pouvais pas payer les frais de garderie... de plus, je dois travailler de nuit, et elles sont fermées...*
>
> *Femme mariée, mère de deux enfants, Saskatchewan*

Sur le même plan, on ne peut guère espérer améliorer la situation des femmes au sein de la société sans une évolution, tant de la part des hommes que des femmes, à l'égard des tâches domestiques et de l'éducation des enfants. À l'heure actuelle, les femmes assument la majeure partie de la responsabilité des enfants, du ménage et de l'équilibre émotionnel de la famille. Le fait que ce soit les femmes — et ce, même lorsqu'elles ont un emploi à temps plein — qui supportent l'essentiel de la charge des enfants, de l'entretien de la famille et de la propreté de la maison, est certes un élément déterminant de leur aptitude à échapper à la pauvreté. Les femmes se trouveraient soulagées si les parents des deux sexes avaient droit à un congé parental payé pour s'occuper des enfants en bas âge, des enfants malades et des enfants qui ont des besoins spéciaux. Le Canada a encore du retard sur plusieurs autres pays pour ce qui est des mesures favorisant une répartition plus équitable des tâches parentales[42].

Dans bien des cas, la pauvreté des femmes résulte de la rupture de leur mariage ou de leur état de mères seules. Le droit de la famille doit évoluer dans le sens d'un partage équitable du patrimoine familial et de la préservation des revenus des conjoints après la dissolution du mariage[43]. Les femmes salariées économiquement faibles auraient également moins de problèmes si l'on renforçait suffisamment l'application des jugements des tribunaux qui imposent le versement d'une pension alimentaire et d'une allocation pour subvenir aux besoins des enfants[44]. De plus, on empêcherait nombre de femmes de sombrer dans la pauvreté si l'on introduisait un programme de versement anticipé des allocations indemnitaires par lequel le gouvernement veillerait à ce que les femmes reçoivent au moins une allocation minimale pour l'entretien des enfants, même si aucun jugement n'a été rendu par les tribunaux. Lorsqu'un tel jugement existe, le gouvernement pourrait, au nom de la femme, réclamer à l'ex-conjoint les sommes qui ont été attribuées. Dans

plusieurs pays européens, un tel système a permis d'éviter à nombre de mères seules de devoir s'adresser à l'assistance sociale[45].

> « *... ils laissent tout à la femme... au tribunal de la famille, on m'a dit d'engager un détective privé... j'ai répondu que si je pouvais me le permettre, je ne serais pas là en train de chercher à récupérer 50 $ par semaine...*
>
> *Mère seule avec deux adolescents,*
> *Nouvelle-Écosse* »

En plus de possibilités de formation, les femmes, et surtout les femmes seules qui dépendent de l'assistance sociale, ont besoin qu'on leur fournisse des allocations de formation suffisamment importantes pour qu'elles puissent effectuer la transition entre leur état de dépendance à l'égard de l'assistance sociale ou d'un homme, et une situation indépendante sur le marché du travail. La discrimination sexuelle qui se manifeste dans les possibilités de formation offertes renforce la pauvreté des femmes et l'insuffisance des allocations fournies à cette fin interdit à celles qui ont des personnes à charge d'envisager de suivre une formation.

EN RÉSUMÉ

En 1986, au Canada, les paiements de transfert de sécurité du revenu ont fait baisser le niveau de pauvreté chez les salariés dans une proportion de 17,9 % à 12,3 % si l'on prend la cellule familiale comme référence.

Le système canadien de sécurité du revenu répond particulièrement mal au problème de la pauvreté chez les salariés et, trop souvent, il se fonde sur des pratiques qui perpétuent la pauvreté et gardent les femmes dans un état de dépendance.

Pour les chômeurs, le système d'assurance-chômage constitue une forme d'aide importante mais, le Canada connaissant systématiquement des taux de chômage élevés, il est également devenu un grand programme de supplément de revenu, d'autant que les autres mesures

de protection du revenu et d'intervention sur le marché du travail ne sont pas efficaces, quand elles existent.

Les efforts actuellement déployés pour limiter l'accès aux prestations d'assurance-chômage risquent d'avoir un effet particulièrement négatif sur les femmes puisque les solutions de rechange le plus souvent proposées consistent en des mesures dans le cadre desquelles le supplément de revenu est calculé en fonction du revenu familial, ce qui revient à nier aux femmes qui perdent leur emploi le droit à un revenu indépendant.

L'assistance sociale renforce la dépendance des femmes et les garde dans la pauvreté. Une réforme du système d'assistance sociale qui supprimerait ce qui, dans l'attribution des prestations, décourage les gens de chercher du travail et qui offrirait de l'aide pour la recherche d'un emploi serait un excellent moyen d'encourager les femmes qui dépendent de l'assistance sociale à chercher du travail. Mais les programmes destinés à faire cesser la dépendance des femmes à l'égard de l'assistance sociale et à les amener à travailler peuvent également être coercitifs et préjudiciables s'ils ne s'accompagnent pas d'une évolution notable du marché du travail.

Les avantages concédés aux personnes qui ont des enfants à charge constituent une forme efficace et bien orientée de supplément de revenu pour les mères salariées économiquement faibles. La politique fédérale actuelle qui, en limitant leur indexation, érode progressivement ces avantages porte à long terme un coup brutal aux femmes et aux familles défavorisées.

Les mesures actuelles de supplément de revenu des salariés économiquement faibles n'ont qu'une incidence limitée.

Il est peu probable qu'un programme national de revenu annuel garanti ou de supplément de revenu assure un revenu de base et un taux de fiscalisation suffisamment acceptables pour inciter les gens à rechercher un emploi sans que l'on doive établir une distinction entre les bénéficiaires qui sont susceptibles de trouver du travail et ceux qui ne le sont pas. On n'a pas encore réussi à déterminer comment il est possible de concilier de tels objectifs divergents tout en gardant le coût des programmes et le fardeau fiscal dans des limites politiquement acceptables.

Il existe un risque que les mesures de supplément de revenu soient perçues comme une solution de rechange à l'amélioration du marché du travail, et on peut penser qu'en l'absence d'une politique de plein emploi et de salaires élevés, l'instauration d'un revenu annuel garanti risque d'amener un accroissement de la pauvreté chez les salariés en entraînant une érosion des revenus d'emploi.

Diverses mesures contribuant à la sécurité du revenu pourraient profiter tout particulièrement aux femmes salariées économiquement faibles, notamment un programme de services de garde, le versement anticipé et le prélèvement par l'État des allocations d'entretien des enfants, l'introduction du congé parental payé et le versement d'allocations de formation adéquates.

NOTES (Chapitre 7)

1. Ces chiffres se rapportent aux familles économiques composées de plus d'une personne; les célibataires sans charge de famille en sont exclus. Ils sont tirés de la publication du Conseil national du bien-être social, *Profil de la pauvreté 1988* (Ottawa : 1988), p. 111.
2. *Ibid.*
3. François Vaillancourt, « La répartition des revenus et la sécurité économique au Canada : un aperçu », dans *La répartition du revenu et la sécurité économique au Canada*, François Vaillancourt, éd. (Ottawa : Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, 1986), p. 13.
4. Au moment de la rédaction de ce rapport, le gouvernement fédéral avait proposé d'apporter diverses modifications à l'assurance-chômage. Comme les lois pertinentes n'avaient pas encore été modifiées, le programme différera peut-être dans sa forme effective, à certains égards, du système que nous décrivons ici.
5. Canada, Santé et bien-être Canada, *Répertoire de programmes de sécurité du revenu au Canada* (Ottawa : 1988), p. 44.
6. David Ross, « Report on the Income Security System in Newfoundland », document d'information à l'intention de la Commission royale d'enquête sur l'emploi et le chômage (Saint-Jean, T.-N. : septembre 1986), p. 21.
7. Pour en savoir plus à ce titre, voir le document d'information préparé par Jean-Michel Cousineau à l'intention de la Commission Macdonald, « L'assurance-chômage et les ajustements sur les marchés du travail », dans *La répartition du revenu et la sécurité économique au Canada*, Vaillancourt, éd., *supra*, note 3.
8. Voir : Lars Osberg, « Unemployment Insurance in Canada : A Review of Recent Amendments », *Canadian Public Policy*, vol. 5, n° 2 (printemps 1979); Derek Hum, *Unemployment Insurance and Work Effort : Issues, Evidence and Policy Directions* (Toronto : Ontario Economic Council, 1981); et Clarence L. Barber et John C.P. McCallum, *Unemployment and Inflation : The Canadian Experience* (Toronto : James Lorimer, 1980), p. 34.
9. Canada, Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, *Rapport*, vol. 2, (Ottawa : 1985), p. 674.
10. Canada, Commission d'enquête sur l'assurance-chômage, *Rapport* (Ottawa : 1986), p. 115.
11. *Ibid.*, p. 122.
12. Terre-Neuve, Commission royale d'enquête sur l'emploi et le chômage, *Building on Our Strengths* (Saint-Jean : 1986).

13. À cet égard, les modifications au système d'assurance-chômage proposées par le gouvernement fédéral (au moment de la rédaction de ce rapport) s'écartent de l'orientation de la Commission Forget parce que le gouvernement ne s'est pas occupé de développer ces autres mesures importantes.
14. Voir : Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, *Mémoire présenté à la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage*, préparé par Monica Townson (Ottawa : janvier 1986).
15. Conseil national du bien-être social, *Le bien-être social au Canada : un filet de sécurité troué* (Ottawa : 1987), pp. 70 à 73.
16. Dorothy C. Miller, « Feminist Theory and Social Policy or Why is Welfare So Hard To Reform? », *Journal of Sociology and Social Welfare*, vol. 12, n° 4 (1985), p. 672.
17. Patricia M. Evans, « Work Incentives and the Single Mother », *Canadian Public Policy*, vol. 14, n° 2 (juin 1988), p. 126.
18. Patricia M. Evans, *A Decade of Change : The FBA Caseload, 1975-1986. A background paper prepared for the Social Assistance Review Committee* (Toronto : Ontario Social Assistance Review Committee, juin 1987), p. 15. Le degré de mobilité des parents uniques dépendant de l'assistance sociale est probablement encore plus élevé parce que nombre d'entre eux ne bénéficient que de l'assistance sociale à court terme (l'assistance sociale générale en Ontario) et qu'ils sortent de ce régime avant même de commencer à bénéficier du système d'assistance sociale à long terme (les prestations d'assistance aux familles en Ontario).
19. Depuis les années 70, la plupart des provinces canadiennes ont lancé des programmes d'aide aux mères seules s'efforçant de s'intégrer ou de se réintégrer au marché du travail. Voir : Patricia M. Evans et Eilene McIntyre, « Welfare, Work Incentives, and the Single Mother : An Interprovincial Comparison », dans *The Canadian Welfare State : Evolution and Transition*, Jacqueline Ismael, éd. (Edmonton : University of Alberta Press, 1987), pp. 101 à 125.
20. Sheila B. Kamerman, « Social Assistance : An Eight Country Overview », *The Journal* (Institute for Socioeconomic Studies), vol. 8, n° 4 (hiver 1983-1984).
21. Ontario, Ministère des Services sociaux et communautaires, Comité d'examen de l'aide sociale, *Transitions* (Toronto : 1988).
22. Judith M. Gueron, « Reforming Work with Welfare », *Public Welfare* (automne 1987).
23. Canada, Sénat, Comité spécial du Sénat sur la pauvreté, *La pauvreté au Canada* (Ottawa : 1971).

24. Christopher Leman, *The Collapse of Welfare Reform : Political Institutions, Policy, and the Poor in Canada and the United States* (Cambridge, Mass. : MIT Press, 1980), et surtout le chapitre cinq.
25. Les calculs relatifs aux allocations familiales et au crédit d'impôt pour enfant ont été préparés par Ken Battle du Conseil national du bien-être social.
26. Une augmentation des allocations familiales d'un montant identique au crédit d'impôt serait plus progressiste parce qu'elle profiterait également aux familles à faible revenu; de plus, elle serait imposable et les familles à revenu élevé perdraient donc une partie de cet avantage.
27. Cette façon d'aborder la question des garderies a été pour l'essentiel abandonnée dans le budget fédéral de 1989, même si l'allégement fiscal est demeuré.
28. Ontario, Ministère des services sociaux et communautaires, Comité d'examen de l'aide sociale, *Transitions, supra*, note 21, p. 131.
29. Voir : Conseil national du bien-être social, *De meilleurs services de garde d'enfants* (Ottawa : 1988).
30. Voir : Leon Muszynski, *Is It Fair? What Tax Reform Will Do To You* (Ottawa : Canadian Centre For Policy Alternatives and National Working Group on the Economy and Poverty, United Church of Canada, 1988), chapitre cinq.
31. Alfred J. Kahn et Sheila B. Kamerman, « Income Supplementation and the Working Poor », témoignage préparé à l'intention du sous-comité sur l'emploi et le logement du comité des opérations gouvernementales, Chambre des représentants des États-Unis, audiences sur les problèmes des salariés économiquement faibles, 12 décembre 1985.
32. Au moment de la rédaction du présent rapport, les lois pertinentes n'avaient pas été modifiées pour intégrer ces propositions.
33. Derek Hum, « The Working Poor, the Canada Assistance Plan, and Provincial Responses in Income Supplementation », dans *Canadian Social Welfare Policy, Federal and Provincial Dimensions*, Jacqueline Ismael, éd. (Montréal : Institute of Public Administration of Canada, 1985), p. 130.
34. Michael Wolfson, « A Guaranteed Income », *Policy Options*, vol. 7, n° 1 (janvier/février 1986).
35. Jonathan R. Kesselman, « Un système global de sécurité du revenu pour les travailleurs canadiens », dans *La répartition du revenu et la sécurité économique au Canada*, Vaillancourt, éd., *supra*, note 3, p. 330.

36. Sid Gilbert, « Poverty, Policy, and Politics : The Evolution of a Guaranteed Annual Income Experiment in Canada », dans *Structured Inequality in Canada*, John Harp et John R. Hofley, éd. (Scarborough, Ont. : Prentice-Hall, 1980), pp. 444 à 495.
37. Voir l'entrevue avec Monica Townson à ce sujet dans Jennifer Dundas, « Economist Warns of Right Wing Support for Annual Income », *Herizons*, vol. 5, n° 1 (janvier/février 1987), p. 7. Olive Lumley Woodley utilise un modèle fondé sur le revenu des particuliers dans « The Case for a Guaranteed Annual Income », *Political Options*, vol. 10, n° 2 (mars 1989).
38. Mario Iacobacci et Mario Seccareccia, « Full Employment versus Income Maintenance : Some Reflections on the Macroeconomic and Structural Implications of a Guaranteed Income Program for Canada », *Studies in Political Economy*, vol. 28 (printemps 1989), p. 147.
39. *Ibid.*
40. Pour un examen des politiques qui profitent plus particulièrement aux femmes économiquement faibles, voir : Harrell R. Rodgers, Jr., *Poor Women, Poor Families : The Economic Plight of America's Female-Headed Households* (Armonk/London : M.E. Sharpe, 1986), chapitre cinq.
41. Voir : Conseil national du bien-être social, *De meilleurs services de garde d'enfants*, *supra*, note 29.
42. Voir : Monica Townson Associates, *Les congés pour les travailleurs et travailleuses ayant des obligations familiales* (Ottawa : Travail Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine, 1988); et Sheila B. Kamerman, « Women, Children, and Poverty : Public Policies and Female-headed Families in Industrialized Countries », dans *Women and Poverty*, Barbara C. Gelpi, Nancy C.M. Harsock, Clare C. Novak et Myra H. Strober, éd. (Chicago : University of Chicago Press, 1984).
43. Voir : Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, *Participation et intégration : les femmes, le travail et l'argent* (Ottawa : 1987), chapitre deux; Louise Dulude, *Pour le meilleur et pour le pire... une étude des rapports financiers entre les époux* (Ottawa : Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1984).
44. Voir : Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, *Recommandations du Conseil : Exécution des ordonnances de soutien* (Ottawa : septembre 1984), sous C4.1.
45. Kamerman, « Women, Children, and Poverty », dans *Women and Poverty*, Gelpi et al., éd., *supra*, note 42, p. 57.
46. Calculs effectués par les services analytiques de Santé et Bien-être social Canada, d'après Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs, bandes de microdonnées publiques : Revenu des particuliers, 1986.

LES FEMMES, LA PAUVRETÉ ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Au début de ce document, nous avons tenté de répondre à cette question : Pourquoi, au Canada, les femmes courent-elles plus de risques de connaître la pauvreté que les hommes? Nous avons vu que le dénuement écomonique des femmes est lié au double rôle qui leur est imparti, d'une part celui de ménagère non rémunérée chez elles, et d'autre part celui de travailleuse mal rémunérée au sein du marché du travail. Dans notre examen des différentes hypothèses avancées pour expliquer la pauvreté des femmes, nous avons constaté que les points de vue qui se fondent sur les « choix » que font les femmes de devenir mère et épouse, et donc de limiter leur capacité d'obtenir des revenus d'emploi, ne suffisent pas à expliquer leur pauvreté. Les hypothèses qui font exclusivement référence aux obstacles auxquels se heurtent les femmes sur le marché du travail sont également incomplètes. Il est essentiel de faire entrer en jeu le concept d'économie politique, et surtout le féminisme, pour comprendre la myriade de facteurs complexes qui conditionnent les choix des femmes et les assujettissent à des relations de domination économique tant au foyer qu'en milieu de travail. Dès lors on constate que les possibilités de minimiser la pauvreté des femmes sont limitées non pas tant par l'absence de politiques adéquates que par la structure des relations politiques entre riches et pauvres, employeurs et employés, gouvernements et populations et — ce qui est peut-être le plus important — entre hommes et femmes.

Bien des questions ont été soulevées au cours des entrevues menées dans le cadre de cette étude — entrevues qui sont à l'origine des nombreuses citations dont ce document est émaillé — mais un thème en particulier ressort. La plupart des femmes que nous avons interrogées ne parvenaient pas, malgré tous leurs efforts — et certaines essayaient très fort — à tirer de leur emploi des revenus leur permettant de vivre et de faire vivre leur famille. Dans bien des cas, le problème subsistait même lorsque la famille comptait plus d'un salarié. Nous ne pouvons pas nous empêcher de partager le sentiment de frustration profonde que connaissent les salariés économiquement faibles qui se battent pour joindre les deux bouts dans une société qui n'a pas encore trouvé les moyens de permettre à chacune et à chacun de gagner

décemment sa vie par ses propres efforts. Tel est le problème de la pauvreté des salariés au Canada.

Notre description statistique du problème ne peut certes traduire les expériences et les sentiments vécus par les femmes salariées économiquement faibles mais elle donne une idée de l'ampleur du problème. Si l'on en croit les statistiques pour 1986, 9,3 % de la main-d'œuvre canadienne vit dans la pauvreté. On trouve un peu plus de femmes que d'hommes parmi les salariés économiquement faibles mais, chez les plus démunis qui ne sont pas intégrés à la main-d'œuvre, les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes. De plus, depuis le début des années 70, la pauvreté liée au marché du travail s'est accrue cinq fois plus vite chez les femmes salariées que chez les hommes salariés. Aussi bien chez les femmes que chez les hommes, il y a beaucoup plus de salariés économiquement faibles parmi les personnes qui travaillent à temps partiel ou une partie seulement de l'année. Mais le fait d'avoir un emploi à temps plein ne garantit pas nécessairement un revenu suffisant. En effet, au Canada, près de 383 000 personnes qui travaillent à temps plein toute l'année vivent néanmoins dans la pauvreté; elles représentent 30 % des salariés économiquement faibles de ce pays. Par ailleurs, dans l'ensemble des salariés économiquement faibles, la pauvreté tend à s'accroître plus rapidement chez les personnes qui travaillent à temps partiel.

Hommes ou femmes, les salariés risquent plus de connaître la pauvreté s'ils sont jeunes, s'ils ont un faible niveau de scolarité ou s'ils sont immigrés de fraîche date. Le nombre de salariés dans une famille joue également un rôle dans la probabilité qu'elle puisse tirer un revenu adéquat du marché du travail; les célibataires, des jeunes en majorité, sont bien plus menacés par la pauvreté que les gens qui vivent en couple. De la même façon, les parents uniques, des femmes pour la plupart, abondent parmi les salariés économiquement faibles.

La pauvreté est beaucoup plus répandue parmi les salariés de Terre-Neuve et de la Saskatchewan que dans toute autre partie du Canada. Seule l'Ontario se distingue par un taux relativement faible de pauvreté chez les salariés, soit 6,6 %. La probabilité que des salariés connaissent la pauvreté est bien plus forte dans le secteur des services, là où les femmes sont particulièrement nombreuses. Au Canada, l'élimination de la pauvreté chez les salariés exigerait de consacrer approximativement 4,5 milliards de dollars par an à ce problème.

La fin des années 80 se caractérise par une croissance économique notable, par une diminution marquée du taux de chômage et par une réduction de la pauvreté non liée au marché du travail. Cependant, la pauvreté chez les salariés n'a pas diminué et semble au contraire s'étendre, ce qui montre bien que quelque chose est fondamentalement vicié au sein du marché du travail. Les fruits de la croissance économique ne sont pas partagés de manière équitable. Il est facile de le constater. Au Canada, les disparités régionales dans les possibilités d'emploi sont évidentes. Le marché du travail est fragilisé par la concurrence internationale, l'évolution technologique et la désindustrialisation qui entraînent des mises à pied et des fermetures d'usine, créent des difficultés économiques et laissent nombre de gens sans travail. Par ailleurs, la qualité des emplois nouvellement créés est sujette à caution puisque les emplois à temps partiel et les emplois dans le secteur mal rémunéré des services ont proliféré. Or, il s'agit du type d'emplois qui sont en général offerts aux femmes, et qui engendrent la pauvreté liée au marché du travail.

Le grand problème, c'est que nombre de gens qui ont un emploi rémunéré, et pas seulement les femmes, n'en tirent pas un salaire suffisant pour échapper à la pauvreté, quelle que soit la définition qu'on lui donne. La pauvreté liée au marché du travail résulte de nombreux facteurs complexes qui tiennent essentiellement au marché du travail lui-même — un marché marqué par l'instabilité et le chômage, un nombre élevé d'emplois à temps partiel, une croissance des emplois faiblement rémunérés, la discrimination et la ségrégation des femmes dans certains emplois. En tant qu'institution, le marché du travail traite les femmes de façon profondément injuste. On n'est guère parvenu à réduire la discrimination qui s'y exerce à l'égard des femmes et à empêcher qu'elles soient cantonnées dans certains types d'emplois. La pauvreté que connaissent les femmes âgées ou handicapées doit également être rattachée aux inégalités qui caractérisent le marché du travail puisque le système de sécurité du revenu au Canada est en grande partie fonction des salaires gagnés, et que les emplois que les femmes occupent le plus souvent n'offrent guère de prestations de retraite ou d'avantages sociaux valables, quand ils en offrent.

Cette étude s'est essentiellement attachée au problème de l'inégalité dans la rémunération et les revenus; cependant, il est important de se rappeler que les femmes connaissent de nombreuses autres formes d'inégalité sur le marché du travail : discrimination professionnelle,

harcèlement sexuel et absence de pouvoir. Il ne suffirait vraisemblablement pas d'éliminer les inégalités en matière de revenu pour faire disparaître les autres, qui sont tout aussi graves.

Le fait que les femmes ont toujours assumé l'essentiel de la responsabilité des enfants est aussi une composante importante du problème. Bien des femmes font face à un dilemme : elles ont besoin d'un salaire mais ne peuvent pas prendre un emploi parce qu'elles ne gagneraient pas assez d'argent pour faire face au coût des services de garde. La plupart des emplois, et surtout ceux auxquels les femmes peuvent prétendre, n'offrent pas non plus des conditions de travail suffisamment souples pour que les femmes puissent intégrer à leur vie professionnelle les responsabilités qui leur sont assignées à l'égard de leurs enfants et de leur famille. La pauvreté des femmes est également amplifiée par le manque d'occasions de formation et par l'insuffisance des aides offertes aux familles de salariés. En conséquence, les femmes ne peuvent guère espérer tirer un revenu suffisant de leur emploi. Cependant, malgré tous ces problèmes, un emploi à temps plein demeure le meilleur moyen de sortir de la pauvreté.

LES MESURES NÉCESSAIRES

Au Canada, le marché du travail est le principal mécanisme de répartition des revenus. La répartition secondaire (ou redistribution) des revenus par l'intermédiaire du système fiscal et des paiements de transfert constitue un moyen important mais en définitive limité de résorber la pauvreté liée au marché du travail. Il restera impossible de réduire de façon notable le phénomène de la pauvreté chez les salariés tant qu'on n'atténuera pas les carences du marché du travail : faiblesse des salaires, chômage, obligation d'accepter un emploi à temps partiel faute de mieux, discrimination et ségrégation. Cependant, pour réussir à éliminer ces carences, il faut une volonté politique de faire intervenir l'État pour changer les conditions qui prévalent sur le marché du travail. Malheureusement, les gouvernements ne manifestent pas, pour l'instant, une telle volonté d'instaurer une société plus juste et le patronat, pour sa part, oppose une résistance acharnée aux efforts déployés en ce sens. Le problème tient donc surtout à un manque fondamental de volonté politique de s'attaquer vraiment et réellement au phénomène de la pauvreté liée au marché du travail.

Nous insistons sur la nécessité d'instaurer des mesures qui auront pour objectif d'accroître le nombre et la qualité des emplois ainsi que leur rémunération. Une volonté nationale de parvenir au plein emploi dans des conditions adéquates est sans nul doute le prérequis minimal sans lequel toute mesure visant à résorber la pauvreté liée au marché du travail sera vouée à l'inefficacité. En réclamant le plein emploi, on ne fait guère plus que reprendre un cliché. Il faut toutefois se rappeler ceci : les taux de chômage élevés au Canada résultent dans une large mesure des décisions politiques, le Canada n'a jamais très bien réussi à minimiser le chômage, et il pourrait faire beaucoup plus pour le réduire, surtout à l'extérieur de l'Ontario.

Dans le climat politique qui prévaut actuellement dans ce pays, on accorde une grande importance à la nécessité de disposer d'une main-d'œuvre adaptable et de limiter les salaires pour que le Canada demeure concurrentiel à l'échelle internationale. Bien des facteurs exercent une pression à la baisse sur les salaires : chômage, réduction des prestations d'assurance-chômage, initiatives de privatisation et de déréglementation, politiques antisyndicales, limitation des dépenses gouvernementales, érosion du salaire minimum et absence de politiques efficaces d'équité salariale à l'intention des femmes et d'autres groupes défavorisés. Il y a de bonnes raisons de croire que l'on attache trop d'importance — pour ce qui est de parvenir à préserver la position concurrentielle du pays — à la comparaison des taux de rémunération, même lorsqu'elle est faite avec les États-Unis. Nous pouvons tenter de dominer la concurrence en réduisant les salaires au Canada, ou nous pouvons choisir une autre voie en amenant l'État à se fixer pour objectif une économie de hauts salaires et de forte productivité. Dans la réalisation de cet objectif, l'augmentation de la productivité demeure toutefois le facteur clé.

L'État pourrait notamment susciter un accroissement de la rémunération en augmentant le salaire minimum et en mettant en œuvre des politiques d'équité salariale, d'extension par décret de la rémunération de certains secteurs à d'autres, d'équité de la rémunération dans les contrats gouvernementaux, ainsi que des politiques favorisant la syndicalisation, surtout dans les secteurs qui comptent un grand nombre de femmes mal payées. Mais toutes ces mesures ne suffiront pas à instaurer une économie de hauts salaires. Elles doivent s'insérer dans une stratégie économique et sociale de plus vaste portée, où l'équité sociale est considérée comme étant compatible avec l'efficacité économique.

Pour les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités raciales, il est également essentiel que l'accent soit placé sur des politiques efficaces d'équité salariale et en matière d'emploi pour que l'on puisse prévenir l'apparition d'autres inégalités sur le marché du travail.

Les mesures fiscales et de transfert du gouvernement, ainsi que les initiatives de formation, d'aide aux familles et les dépenses gouvernementales en général, sont autant d'outils efficaces qui peuvent permettre d'éliminer la pauvreté chez les salariés, surtout si de telles politiques sont liées à des améliorations du marché du travail. Cependant, même si les gouvernements au Canada étaient disposés à accroître leurs dépenses pour instaurer une société plus juste, il est peu probable qu'ils arriveraient à compenser les carences du marché du travail en adoptant des politiques de sécurité du revenu comme un programme national de supplément de revenu pour les salariés économiquement faibles ou même en offrant un revenu annuel garanti. À long terme, en cherchant à masquer le chômage, la faiblesse des salaires et les autres problèmes inhérents au marché du travail par des suppléments de revenu offerts aux salariés économiquement faibles, on risque d'aggraver ces problèmes. Un revenu annuel garanti présenterait donc plus d'inconvénients que d'avantages dans la lutte contre la pauvreté chez les salariés. De plus, si nous ne réformons pas le marché du travail de façon substantielle, nous risquons de créer une société à deux niveaux où un groupe a des revenus d'emploi substantiels et où l'autre dépend des paiements de transfert. À long terme, il est peu probable que cela soit socialement souhaitable ou permette de préserver la stabilité politique au pays.

Cela dit, il importe de souligner le rôle crucial que joue le système de sécurité du revenu du Canada en empêchant que la pauvreté s'étende davantage chez les salariés; certaines mesures de sécurité du revenu peuvent effectivement réduire la pauvreté liée au marché du travail, et surtout chez les femmes salariées. Actuellement, nombre de mesures fiscales et de transfert ne contribuent guère à améliorer les revenus des femmes salariées économiquement faibles alors qu'elles augmentent ceux de personnes déjà bien nanties. Le système d'assistance sociale, notamment, enferme souvent les femmes dans la pauvreté. Il est donc essentiel de procéder à une refonte du système de sécurité du revenu. Les grandes réformes, et surtout celle des avantages concédés aux familles qui ont des enfants à charge, la réforme du

système d'assistance sociale, celle des allocations indemnitaires versées au conjoint dans le cadre du droit de la famille, celle des allocations de formation et celle des services d'aide aux familles, notamment en ce qui concerne les garderies et les congés parentaux payés, sont autant d'initiatives essentielles dans la lutte contre la pauvreté chez les salariés. Les gouvernements qui veulent véritablement minimiser la pauvreté chez les salariés devront mettre en œuvre un vaste programme de mesures sociales.

La pauvreté liée au marché du travail ne pourra être complètement éliminée que grâce à une réforme massive du marché du travail et à la création d'un système de sécurité du revenu qui soutienne réellement l'emploi au lieu d'offrir une solution de rechange à l'emploi. L'élimination de la pauvreté chez les femmes passe de plus par une restructuration de la relation entre hommes et femmes au sein de la société canadienne. Les femmes ne peuvent continuer à supporter **l'essentiel** de la responsabilité des enfants et du ménage et espérer parvenir à l'égalité sur le marché du travail. Nous ne reculons pas devant l'ampleur de la tâche à réaliser, mais nous estimons cependant que des changements d'une telle ampleur ne pourront s'opérer qu'au fil de nombreuses années d'évolution politique et sociale. Les réformes ne se feront pas en un jour mais il faut commencer quelque part.

Et précisément, comme point de départ, nous proposons un programme constructif et réaliste pour affronter le problème de la pauvreté liée au marché du travail, et surtout de la pauvreté des femmes. Nous croyons que ce programme peut bénéficier d'un large soutien. Il n'est pas complet mais il indique les premières étapes à franchir dans ce qui devrait être une stratégie à long terme pour améliorer les perspectives d'emploi, réduire les inégalités et la discrimination sur le marché du travail, et instaurer des mécanismes adéquats de soutien grâce à des programmes de sécurité du revenu et de formation, et des services de garde. Nous croyons que de telles initiatives sont la suite logique de notre analyse et qu'elles sont aussi l'expression de la volonté d'éliminer la pauvreté liée au marché du travail au Canada.

Dans l'ensemble, nos recommandations (voir : Les mesures proposées par les auteurs : un programme de réformes) soulignent à quel point le marché du travail constitue la première ligne de défense dans la lutte contre la pauvreté chez les femmes comme chez les hommes. Les perspectives de rémunération des salariés économiquement faibles ne

pourront être élargies que si l'on modifie les politiques économiques et d'intervention sur le marché du travail actuel. Il faut en élaborer de nouvelles pour permettre au marché du travail canadien d'offrir de meilleurs emplois, et pour qu'enfin, les femmes et les hommes puissent tirer de leur travail un niveau de vie décent et connaître la satisfaction personnelle ainsi que la reconnaissance sociale que l'on associe à l'emploi. Il est probable que toute stratégie qui se fonde principalement sur des paiements de transfert pour minimiser la pauvreté aura à long terme des effets inverses à ceux qui auront été recherchés. Les initiatives qui sont prises au Canada pour assurer la sécurité du revenu devraient soutenir et non pas supplanter l'objectif fondamental : offrir des emplois décents, convenablement rémunérés.

Les gouvernements, au Canada, et surtout le gouvernement fédéral, peuvent influer considérablement sur la capacité du marché du travail à offrir des emplois décents et convenablement rémunérés grâce à des **politiques touchant la demande d'ensemble** (c'est-à-dire des politiques monétaires et fiscales). Il y a largement la place pour des politiques qui stimuleraient davantage la demande d'ensemble et nous permettraient de nous rapprocher du plein emploi. Il est clair que de telles politiques seraient préférables à d'autres plus restrictives visant à limiter les pressions inflationnistes. Les personnes économiquement faibles souffrent en effet davantage du chômage que de l'inflation et, quoi qu'il en soit, d'autres moyens permettent de contenir l'inflation sans engendrer pour autant des taux élevés de chômage.

L'érosion du **salaire minimum**, survenue parce que celui-ci n'a suivi le rythme de l'inflation dans aucune des provinces ou territoires, devrait faire l'objet d'un réel débat politique. Si un tel déclin ne peut être véritablement justifié, la valeur réelle du salaire minimum devrait être ramenée à son ancien niveau, soit à environ 50 % du salaire payé dans l'industrie. Par la suite, le salaire minimum devrait à tout le moins suivre le rythme de l'accroissement du salaire moyen.

Les **mesures d'équité salariale** (un salaire égal pour un travail de valeur égale) devraient, là où elles sont en vigueur, s'appliquer à tous les emplois occupés par des femmes faiblement rémunérées. Cela signifie qu'il faut résoudre le problème des points de comparaison pour les domaines faiblement rémunérés dominés par les femmes dans lesquels il n'existe pas de groupes de référence professionnels dominés par les hommes, comme les garderies.

Les **initiatives d'équité en matière d'emploi** (les programmes de promotion sociale) devraient toucher aussi bien le secteur privé que le secteur public et répondre aux besoins des femmes faiblement rémunérées, surtout si elles appartiennent aussi à d'autres groupes qui font l'objet d'une discrimination systémique, c'est-à-dire les Autochtones, les membres des minorités raciales et les personnes handicapées.

Le gouvernement fédéral devrait élargir la portée des **programmes de formation** qu'il offre dans le cadre du programme Planification de l'emploi, en particulier aux domaines qui pourraient intéresser les femmes faiblement rémunérées. Il faudrait cependant faire en sorte que les ressources fédérales affectées à la formation ne renforcent pas la

ségrégation des femmes dans des métiers traditionnels mal payés. Il faudrait également veiller à ce que les femmes bénéficient au moins d'une proportion équitable des sommes affectées à la formation et reçoivent une part supplémentaire destinée à compenser les autres désavantages avec lesquels elles ont à composer sur le marché du travail. La formation devrait être considérée comme un mécanisme important permettant de réaliser des objectifs d'équité et de justice sur le marché du travail ainsi que d'efficacité et de croissance au sein d'une économie en évolution rapide où l'information et le personnel très qualifié prennent une place de plus en plus grande.

La **création d'emplois dans le secteur public** devrait être perçue comme un élément important de toute stratégie visant le plein emploi. Le secteur public offre en effet souvent d'excellents emplois caractérisés par une grande stabilité et des perspectives de promotion, et son affaiblissement a entraîné un déclin de la qualité et de la disponibilité de nombreux services nécessaires. Dans bien des domaines, il serait possible d'accroître les services, et donc de créer des emplois supplémentaires, tout en répondant à des besoins sociaux essentiels tels que les garderies et les soins aux personnes âgées. La création d'emplois dans le secteur public profiterait aux femmes salariées économiquement faibles à la fois en leur assurant de bons emplois et en leur ouvrant des services dont elles ont particulièrement besoin. Le développement économique des collectivités constitue une autre formule de création d'emplois qui mérite d'être mise à l'essai et soutenue par le gouvernement.

Certaines lois visant la **juste rémunération** obligent les entreprises et les organismes qui reçoivent des contrats du gouvernement à payer leurs employés au tarif qui a cours au sein de la collectivité. De telles lois peuvent aider les femmes qui travaillent dans ces entreprises et perçoivent souvent une rémunération inférieure à ce tarif. Les gouvernements devraient étendre la portée de telles lois à l'ensemble des entreprises qui leur fournissent des biens ou des services sur une base contractuelle.

La **syndicalisation** peut largement contribuer à l'amélioration des alaires, surtout si elle touche des postes qui sont le plus souvent occupés par des femmes. Les gouvernements pourraient instaurer un climat favorisant la syndicalisation et apporter certains changements aux lois régissant les relations du travail de manière à stimuler la syndicalisation des travailleurs faiblement rémunérés. Ils pourraient notamment :

- restreindre la sous-traitance;
- protéger les travailleurs contre les fermetures d'usines qui sont prétexte à échapper à la syndicalisation;
- autoriser les commissions des relations du travail à imposer un premier contrat aux employeurs intransigeants qui refusent de négocier avec un syndicat nouvellement agréé;
- interdire le recrutement d'employés de remplacement durant une grève;
- imposer des sanctions aux employeurs qui refusent d'entamer des négociations collectives sérieuses avec leur syndicat.

La **réforme de l'assistance sociale** est un élément critique de toute stratégie destinée à résorber la pauvreté chez les femmes. La réglementation fédérale devrait être modifiée de manière que les subventions accordées dans le cadre du Régime d'assistance publique du Canada sur une base de partage des coûts, permettent de financer la réforme des systèmes d'assistance sociale provinciaux, et en particulier d'éliminer les mesures propres à décourager les assistés sociaux d'augmenter leurs revenus, tout en faisant bénéficier les salariés économiquement faibles des suppléments qui sont fonction des revenus. Les provinces devraient réformer leur système d'assistance sociale en fonction des orientations définies par le Comité d'examen de l'assistance sociale de l'Ontario. Il s'agirait notamment de supprimer les mesures visant à décourager les assistés sociaux d'accroître leurs revenus, de fournir chaque fois que c'est possible des solutions de rechange à l'assistance sociale, de faire de celle-ci un programme de préparation à l'emploi et d'offrir une aide substantielle aux personnes qui cherchent de l'emploi et d'autres moyens de gagner leur indépendance financière.

Les **avantages pour enfants à charge** constituent une arme puissante dans la lutte contre la pauvreté chez les salariés parce qu'ils :

- visent les gens qui en ont le plus besoin, c'est-à-dire les familles qui ont des enfants à charge;
- profitent tout particulièrement aux femmes, et surtout aux parents uniques;
- sont une bonne façon de compléter les revenus parce que le taux de fiscalisation qui s'applique à ces avantages est très faible (et qu'il ne décourage donc pas les gens de rechercher des revenus d'emploi supplémentaires);
- constituent une solution de rechange à l'assistance sociale qui n'est pas entachée de préjugés sociaux;
- sont politiquement acceptables pour un grand nombre de gens.

Le gouvernement fédéral devrait commencer par réindexer intégralement les allocations familiales et les crédits d'impôt remboursables pour enfant. Il devrait ensuite accroître de façon notable les avantages concédés aux familles qui ont des enfants à charge en augmentant les allocations familiales et le crédit d'impôt remboursable pour enfant.

Les **garderies** sont un service essentiel pour les femmes et tous les parents qui occupent un emploi. La politique fédérale à ce sujet n'englobe guère plus que la déduction pour frais de garde d'enfants, avantage fiscal qui profite surtout aux parents qui ont des revenus élevés. Il est nécessaire de mettre au point une stratégie qui conduirait à une augmentation massive du nombre de places disponibles dans les garderies agréées. Dans le cadre de ce programme, il faudrait notamment réserver une somme importante qui serait distribuée sous la forme de subventions devant servir à augmenter le nombre de places dans les garderies. De plus, il serait possible de réduire la déduction pour frais de garde d'enfants et de la convertir en un crédit d'impôt non remboursable, ce qui serait d'ailleurs tout à fait conforme aux principes sur lesquels le gouvernement fédéral fonde sa réforme fiscale. Une telle conversion avantagerait surtout les mères salariées économiquement faibles.

Il est essentiel de prendre des **mesures pour mieux garantir le versement des allocations d'entretien et des allocations indemnitaires** puisque les cas de pauvreté sont nombreux parmi les mères seules et que le revenu des femmes diminue à la suite d'un divorce. Il faudrait notamment élaborer un système de versement anticipé des allocations, qui permettrait aux parents uniques ayant reçu la garde des enfants de recevoir un montant équivalant à la somme que les tribunaux ont ordonné à l'autre parent de verser, jusqu'à un certain niveau. En l'absence de tout jugement rendu à cet égard, un paiement minimum devrait être effectué en fonction des revenus de la personne en cause.

Le Canada a désespérément besoin d'une série complète de **mesures d'aide aux parents salariés**. De telles mesures seraient particulièrement utiles aux mères seules, qui éprouvent de grandes difficultés à intégrer leur vie professionnelle et leur vie familiale. On pourrait notamment offrir aux deux parents la possibilité de prendre un congé parental payé, étendre le droit au congé parental sans solde et adopter diverses mesures contribuant à assouplir les conditions d'emploi de manière que les deux parents puissent effectivement assumer leurs responsabilités, aussi bien à l'égard de leur employeur que de leurs enfants.

ANNEXE 1 : NOTES SUR LA MÉTHODE ADOPTÉE POUR LES ENTREVUES AVEC LES SALARIÉES ÉCONOMIQUEMENT FAIBLES

Les citations et les profils qui émaillent cet ouvrage ont été réunis dans le cadre des recherches effectuées pour cette étude sur les femmes, la pauvreté et le marché du travail. Ces entrevues avaient pour but de recueillir des renseignements sur les conditions réelles de vie et les attitudes des personnes à faibles revenus qui entretiennent un certain rapport avec le marché du travail.

Entre avril et octobre 1988, trente femmes ont été interrogées en Nouvelle-Écosse, au Québec, en Ontario, en Saskatchewan et en Colombie-Britannique. Cet aspect qualitatif de l'étude ne se prétend pas systématique ni représentatif sur le plan statistique. Toutefois, nous nous sommes efforcés de réunir un échantillon de population varié tant du point de vue de l'âge, du secteur industriel, de la profession, du statut familial et de la situation parentale, que sur le plan de la situation géographique et de l'expérience des programmes de sécurité du revenu et d'aide à la main-d'œuvre. Nous nous sommes surtout assurés que toutes les personnes interrogées appartenaient bien à la catégorie des « salariés économiquement faibles » telle que nous l'avons définie dans ses grandes lignes. Elles ont été choisies à la suite de longs entretiens avec nos correspondants régionaux au sujet des types de personnes qu'il serait préférable de rencontrer et après avoir écouté diverses suggestions. Nous croyons que les personnes interrogées ont fourni à elles toutes une image assez exacte des sentiments, des idées et des expériences des personnes que nos statistiques s'efforcent de dénombrer.

Nous avons consacré une ou deux heures à chaque personne et nous avons réalisé nos entrevues dans des conditions similaires pour tenter d'obtenir de chacune quatre grands types d'information :

- leur expérience du marché du travail;
- leur niveau de revenu individuel et familial;
- les circonstances dans lesquelles elles ont bénéficié des programmes gouvernementaux de sécurité du revenu et d'aide à la main-d'œuvre et l'expérience qu'elles en ont retirée;

- la composition de leur famille et leur expérience de la vie en famille dans la collectivité.

Toutes les entrevues ont été enregistrées et nous avons élaboré les profils sur la base de ces enregistrements, parmi lesquels nous avons également choisi les citations. Les noms ont été changés pour préserver l'anonymat des personnes interrogées.

ANNEXE 2 : LES FEMMES ET LA MESURE DE LA PAUVRETÉ

Les critères retenus pour définir la notion de pauvreté sont strictement arbitraires mais peuvent modifier sensiblement les résultats lorsqu'il s'agit de mesurer le degré de pauvreté [1]. Dans toute étude de la pauvreté chez les femmes, on peut se demander si l'utilisation des seuils de faible revenu de Statistique Canada reflète bien la situation réelle des femmes ou biaise l'analyse.

Nous avons voulu comprendre ce que supposait, dans l'analyse du phénomène de la pauvreté chez les femmes, le choix du seuil de pauvreté de Statistique Canada. Nous avons donc créé deux nouveaux seuils de pauvreté de part et d'autre du seuil établi par Statistique Canada, l'un à un tiers au-dessus, l'autre à un tiers en dessous, pour voir en quoi l'étude de la pauvreté en serait modifiée. Cela nous a amené à définir trois grands groupes : celui des difficultés économiques graves (seuil de faible revenu moins un tiers), celui des difficultés économiques (seuil de faible revenu) et celui des difficultés économiques modérées (seuil de faible revenu plus un tiers). Les résultats de cette analyse sont résumés dans le tableau A.1.

Si l'on regarde le seuil de **difficultés économiques**, dans tous les types de famille les femmes risquent plus que les hommes de connaître la pauvreté.

On trouve à peu près le même modèle dans le groupe qui connaît des **difficultés économiques graves**, bien que chez les personnes seules, les hommes et les femmes affrontent les mêmes risques de pauvreté. Dans le groupe des parents uniques, les femmes courent trois fois plus de risques que les hommes de connaître la pauvreté. (Quel que soit le seuil considéré, la probabilité de pauvreté est plus grande chez les mères seules que chez les pères seuls.)

Quant au troisième seuil, celui des **difficultés économiques modérées**, on y trouve plus ou moins les mêmes tendances que dans la catégorie médiane. Toutefois, si l'on compare les proportions entre hommes et femmes, à l'intérieur d'un même type de famille, on constate que ces proportions diminuent dans le groupe des parents uniques et celui des autres types de famille.

TABLEAU A.1 : Taux de pauvreté des chefs de familles économiques, hommes et femmes, dans divers sous-groupes familiaux et en fonction de critères de pauvreté différents, Canada, 1986

Type de famille et sexe du chef de famille	Difficultés économiques graves (seuil de faible revenu -1/3)	Difficultés économiques (seuil de faible revenu)	Difficultés économiques modérées (seuil de faible revenu + 1/3)
[redacted]			
	15,3	34,3	49,8
	15,5	29,2	41,6
	15,2	38,5	56,5
	3,6	9,4	18,0
	21,8	39,7	52,8
	8,7	16,3	26,4
	24,2	44,1	57,8
	2,9	8,5	20,7
	2,6	7,9	20,1
	6,5	16,9	30,6
	8,2	18,7	30,6
	5,4	12,5	22,9
	17,0	38,6	55,1

Source : Données fournies par les services analytiques de Santé et Bien-être social Canada, d'après Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs, Bandes de microdonnées publiques : Revenu des familles économiques, 1986.

Compte tenu de la similarité des différents modèles obtenus, nous croyons que notre choix du seuil « difficultés économiques » était celui qui convenait le mieux à cette étude dans les circonstances (bien que nous ne portions aucun jugement sur les seuils de faible revenu établis par Statistique Canada).

NOTE (Annexe 2)

1. Aldi Hagenaars et Klaas de Vos, « The Definition and Measurement of Poverty », *Journal of Human Resources*, vol. 23, n° 2 (printemps 1988), p. 211.

Abowitz, Deborah A. « Data Indicate the Feminization of Poverty in Canada, Too ». *Sociology and Social Research*, vol. 70, n° 3, 1986.

Acker, Joan. « Women and Stratification : A Review of Recent Literature ». *Contemporary Sociology*, vol. 9, 1980.

Aldrich, Mark et Robert Buchele. *The Economics of Comparable Worth*. Cambridge (Mass.) : Ballinger Publishing Co., 1986.

Armstrong, Pat. *Labour Pains : Women's Work in Crisis*. Toronto : Women's Educational Press, 1984.

Armstrong, Pat et Hugh Armstrong. « Beyond Sexless Class and Classless Sex : Towards Feminist Marxism ». *Studies in Political Economy*, vol. 10, 1983.

Armstrong, Pat et Hugh Armstrong. *The Double Ghetto : Canadian Women and Their Segregated Work*. Toronto : McClelland and Stewart, 1984.

Armstrong, Pat et Hugh Armstrong. *Une majorité laborieuse : les femmes qui gagnent leur vie, mais à quel prix*. Ottawa : Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1983.

Avebury Research and Consulting Limited. *Decade of Promise : An Assessment of Canadian Women's Status In Education, Training and Employment 1976-1985*. Toronto : Canadian Congress for Learning Opportunities for Women, 1986.

Backman, Dolores et Mary-Jane Lipkin en collaboration avec Louise Dulude. *Pension pour les femmes au foyer : une vraie reconnaissance pour un vrai travail*. Ottawa : Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1985.

Banting, Keith G. « The State and Economic Interests : An Introduction ». Dans *The State and Economic Interests*. Keith Banting, éd. Toronto : University of Toronto Press, 1986.

Barber, Clarence L. et John C.P. McCallum. *Unemployment and Inflation : The Canadian Experience*. Toronto : James Lorimer, 1980.

Battle, Ken. *Les seuils de pauvreté de 1988*. Ottawa : Conseil national du bien-être social, 1988.

Beach, Charles. « Cyclical Impacts on the Personal Distribution of Income ». *Annals of Economic and Social Measurement*, vol. 5, 1976.

Beach, Charles. « Cyclical Sensitivity of Aggregate Income Inequality ». *Review of Economics and Statistics*, vol. 59, n° 1, février 1977.

Beach, Charles. *The Vanishing Middle Class? Evidence and Explanations*. Kingston : Queen's University Industrial Relations Centre, 1988.

Becker, Gary. *Human Capital*. New York : Columbia University Press, 1964.

Bell-Lowther, Erica. « World Feminization of Poverty : A Conference Report ». *The Social Worker*, vol. 53, n° 2, été 1985.

Benimadhu, Prem. *Hours of Work : Trends and Attitudes in Canada*. Ottawa : Conference Board of Canada, 1987.

Benston, Margaret. « The Political Economy of Women's Liberation ». Dans *Roles Women Play : Readings Towards Women's Liberation*. Michele Hoffnung Garsoff, éd. Belmont : Brook/Cole, 1971.

Bersharov, Douglas J. et Alison J. Quin. « Not all female-headed families are created equal ». *The Public Interest*, n° 89, 1987.

Blackburn, McKinley et David Bloom. « Family Income Inequality in the United States : 1967-1984 ». *Industrial Relations Research Association*, 39e assemblée, 1987.

Blank, Rebecca et Alan Blinder. « Macroeconomics, Income Distribution, and Poverty ». Dans *Fighting Poverty : What Works and What Does Not*. S. Danziger et D. Weinberg, éd. Cambridge (Mass.) : Harvard University Press, 1986.

Blau, Francine et Marianne Ferber. *The Economics of Women, Men and Work*. Englewood Cliffs (N.J.) : Prentice Hall, 1986.

Blinder, Alan et Howard Esaki. « Macroeconomic Activity and Income Distribution in the Postwar United States ». *Review of Economics and Statistics*, vol. 60, n° 4, 1978.

Bluestone, Barry et Bennett Harrison. *The Deindustrialization of America : Plant Closings, Community Abandonment, and the Dismantling of Basic Industry*. New York : Basic Books, 1982.

Bluestone, Barry et Bennett Harrison. « The Growth of Low Wage Employment : 1963-86 ». *American Economic Review Papers and Proceedings*, vol. 78, n° 2, 1988.

Boothby, Daniel. *Le retour des femmes sur le marché du travail et les programmes de formation : le cas du Canada*. Ottawa : Conseil économique du Canada, 1986.

Braverman, Harry. *Labour and Monopoly Capital : The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York : Monthly Review Press, 1974.

Brown, Charles, Curtis Gilroy et Andrew Kohen. « The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment ». *Journal of Economic Literature*, vol. 20, n° 2, 1982.

Bruegel, Irene. « Women's Employment, Legislation and the Labour Market ». Dans *Women's Welfare, Women's Rights*. Jane Lewis, éd. London & Canberra : Croom Helm, 1983.

Cain, Glen G. « The Challenge of Segmented Labour Market Theories to Orthodox Theory : A Survey ». *Journal of Economic Literature*, vol. 14, n° 4, 1976.

Cameron, Duncan et Andrew Sharpe, éd. *Policies for Full Employment*. Ottawa : Canadian Council on Social Development, 1988.

Canada. Commission d'enquête pour le travail à temps partiel (Joan Wallace, commissaire). *Le travail à temps partiel au Canada : rapport de la Commission*. Ottawa : Travail Canada, 1983.

Canada. Commission d'enquête sur l'assurance-chômage. *Rapport*. Ottawa : 1986.

Canada. Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi (Rosalie Silberman Abella, commissaire). *Égalité en matière d'emploi : rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi*. Ottawa : 1984.

Canada. Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada. *Rapport*. Ottawa : 1985.

Canada. Emploi et Immigration Canada. *Équité en matière d'emploi : rapport statistique sur la disponibilité des groupes désignés, Recensement du Canada de 1986, établi à l'intention des employeurs soumis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi et du Programme de contrats fédéraux*. Ottawa : 1988.

Canada. Emploi et Immigration Canada. *L'évolution du marché du travail dans les années 1980 : rapport du Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail*. Ottawa : 1981.

Canada. Employment and Immigration Canada. « The Canadian Jobs Strategy : A Review of the First Years ». Ottawa, 1988, mimeo.

Canada. Groupe d'étude sur la garde des enfants (Katie Cooke, présidente). *Rapport du Groupe d'étude sur la garde des enfants* (Rapport Cooke). Ottawa : Condition féminine Canada, 1986.

Canada. Santé et bien-être Canada. *Répertoire de programmes de sécurité du revenu au Canada*. Ottawa : 1988.

Canada. Sénat. Comité spécial du Sénat sur la pauvreté. *La pauvreté au Canada*. Ottawa : 1971.

Canada. Statistique Canada. *La population active*. Ottawa : décembre 1986, n° de cat. 71-001.

Canada. Statistique Canada. *Portrait statistique des femmes au Canada*. Ottawa : 1985.

Canada. Statistique Canada. *Statistiques chronologiques sur la population active 1988*. Ottawa : 1989.

Canada. Statistique Canada. *Régimes de pensions au Canada, 1984*. Ottawa : 1986, n° de cat. 74-401.

Canadian Council on Social Development. *A CORE Income Security Plan for Canada*. Ottawa : 1987.

Centre canadien du marché du travail et de la productivité. « La nature du chômage actuel : conclusions tirées des renseignements sur les postes vacants ». *Revue trimestrielle du marché du travail et de la productivité*, printemps 1988.

Cohen, Cynthia. « The Impact on Women of Proposed Changes In the Private Pension System ». *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 36, n° 2, 1983.

Cohen, Marjorie. « Current Economic Trends ». Dans *Toward the Future : Proceedings of a Workshop on Women In Non-traditional Occupations*. Pat Staton, Joyce Scane et Dormer Ellis, éd. Toronto : Centre for Women's Studies In Education, Ontario Institute for Studies In Education, 1987.

Cohen, Marjorie. *Free Trade and the Future of Women's Work : Manufacturing and Service Industries*. Ottawa : Garamond Press, Centre for Policy Alternatives, 1987.

Cohen, Marjorie. *Le libre-échange dans le secteur des services : un sujet d'inquiétude pour les femmes*. Ottawa : Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, 1987.

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme. *Mémoire présenté à la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage*. Préparé par Monica Townson. Ottawa : janvier 1986.

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme. *Planifier l'avenir : solutions à la pauvreté des femmes*. Ottawa : 1986.

Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme. *Participation et intégration : Les femmes, le travail et l'argent*. Ottawa : 1987.

Conseil économique du Canada. *Innovations, emplois, adaptations : un rapport de synthèse*. Ottawa : 1987.

Conseil économique du Canada. *Le recentrage technologique : innovations, emplois, adaptations*. Ottawa : 1987.

Conseil économique du Canada. *Les enjeux du progrès : innovations, commerce et croissance*. Ottawa : 1983.

Conseil national du bien-être social. *De meilleures pensions pour les personnes au foyer*. Ottawa : 1984.

Conseil national du bien-être social. *De meilleurs services de garde d'enfants*. Ottawa : 1988.

Conseil national du bien-être social. *Le bien-être social au Canada : un filet de sécurité troué.* Ottawa : 1987.

Conseil national du bien-être social. *L'emploi et la pauvreté : rapport du Conseil national du bien-être social sur les petits salariés au Canada.* Ottawa : 1977.

Conseil national du bien-être social. *Les enfants pauvres : rapport du Conseil national du bien-être social sur les enfants pauvres au Canada.* Ottawa : 1975.

Conseil national du bien-être social. *Les femmes et la pauvreté.* Ottawa : 1979.

Conseil national du bien-être social. *Les petits salariés : profil statistique.* Ottawa : 1977.

Conseil national du bien-être social. *Profil de la pauvreté 1988.* Ottawa : 1988.

Courchene, Thomas J. *Social Policy in the 1990s : Agenda for Reform.* Policy Study No. 3. Toronto : C.D. Howe Institute, 1987.

Cousineau, Jean-Michel. « L'assurance-chômage et les ajustements sur les marchés du travail ». Dans *La répartition du revenu et la sécurité économique au Canada.* François Vaillancourt, éd. Ottawa : Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, 1986.

Dahlby, B.G. « L'incidence des dépenses gouvernementales et des impôts au Canada : un tour d'horizon ». Dans *La répartition du revenu et la sécurité économique au Canada.* François Vaillancourt, éd. Ottawa : Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, 1986.

Dale, Patricia. *Des femmes et des emplois : la stratégie d'emploi du gouvernement fédéral et son effet sur les femmes.* Ottawa : Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1980.

Danziger, Sheldon H. et al. « Work and Welfare as Determinants of Female Poverty and Household Headship ». *Quarterly Journal of Economics,* vol. 97, n° 3, 1982.

Danziger, Sheldon H. et Peter Gottschalk. « Work, Poverty, and the Working Poor : A Multifaceted Problem ». *Monthly Labor Review,* vol. 9, n° 9, 1986.

Danziger, Sheldon H., Robert H. Haveman et Robert D. Plotnik. « How Income Transfer Programs Affect Work, Savings, and the Income Distribution : A Critical Review ». *Journal of Economic Literature,* vol. 19, n° 3, 1981.

Dellaportas, George. « The Effectiveness of Public Assistance Payments (1970-80) in Reducing Poverty Reconsidered : The 'Safety Net' Was Still Very Leaky in 1980, but Less So and More Working Poor May Have Been Aided ». *The American Journal of Economics and Sociology*, vol. 45, n° 1, 1986.

Doeringer, Peter B. et Michael J. Piore. *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*. Lexington : D.C. Heath, 1971.

Drache, Daniel et Harry J. Glassbeek. « The New Fordism In Canada : Capital's Offensive, Labour's Opportunity ». *Osgoode Hall Law Journal*, vol. 25, hiver 1987.

Dulude, Louise. *Les femmes et la réforme des régimes de pensions*. Ottawa : Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1981.

Dulude, Louise. *Pour le meilleur et pour le pire... une étude des rapports financiers entre les époux*. Ottawa : Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1984.

Dundas, Jennifer. « Economist Warns of Right Wing Support for Annual Income ». *Herizons*, vol. 5, n° 1, janvier/février 1987.

Ehrenberg, Ronald et Robert Smith. « Comparable-Worth Wage Adjustments and Female Employment in the State and Local Sector ». *Journal of Labor Economics*, vol. 5, n° 1, 1987.

Ehrenreich, Barbara et Frances Fox Piven. « The Feminization of Poverty : When the 'Family-Wage System' Breaks Down ». *Dissent*, vol. 31, n° 2, 1984.

Eichler, Margrit. *Families In Canada Today*. 2e édition. Toronto : Gage, 1988.

Eichler, Margrit. « The Connection Between Paid and Unpaid Labour ». Dans *Women's Paid and Unpaid Work : Historical and Contemporary Perspectives*. Paula Bourne, éd. Toronto : New Hogtown Press, 1985.

Ellwood, David. *Poor Support : Poverty in the American Family*. New York : Basic Books, 1988.

Evans, Patricia M. *A Decade of Change : The FBA Caseload, 1975-1986. A background paper prepared for the Social Assistance Review Committee*. Toronto : Ontario Social Assistance Review Committee, juin 1987.

Evans, Patricia M. « Work Incentives and the Single Mother ». *Canadian Public Policy*, vol. 14, n° 2, juin 1988.

Evans, Patricia M. et Eilene McIntyre. « Welfare, Work Incentives, and the Single Mother : An Interprovincial Comparison ». Dans *The Canadian Welfare State : Evolution and Transition*. Jacqueline Ismael, éd. Edmonton : University of Alberta Press, 1987.

Fortin, Pierre. « Unemployment in Canada : Macroeconomic Disease, Macroeconomic Cure ». Dans *Unemployment : International Perspectives*. Morley Gunderson, Noah Meltz et Sylvia Ostry, éd. Toronto : University of Toronto Press, 1987.

Garfinkle, Irwin. *Income-Tested Transfer Programs : The Case For and Against*. New York : Academic Press, 1982.

Gilbert, Sid. « Poverty, Policy, and Politics : The Evolution of a Guaranteed Annual Income Experiment in Canada ». Dans *Structured Inequality in Canada*. John Harp et John R. Hofley, éd. Scarborough (Ont.) : Prentice Hall, 1980.

Goldberg, Gertrude S. et Eleanor Kremen. « The Feminization of Poverty : Only In America ». *Social Policy*, vol. 17, n° 4, 1987.

Goodin, Robert E. et Julian Le Grand. *Not Only the Poor : The Middle Classes and the Welfare State*. London : Allen & Unwin, 1987.

Gower, D. *Activité sur le marché du travail des Canadiens atteints d'une incapacité*. Ottawa : Statistique Canada, Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages, 1988.

Gramlich, Edward. « The Distributional Effects of Higher Unemployment ». *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 2, 1974.

Gramlich, Edward et Deborah Laren. « How Widespread are Income Losses in a Recession? ». Dans *The Social Contract Revisited*. D. Lee Bawden, éd. Washington (D.C.) : Urban Institute, 1984.

Gregory R. et R. Duncan, « Segmented Labor Market Theories and the Australian Experience of Equal Pay for Women ». *Journal of Post-Keynesian Economics*, vol. 3, n° 3, 1981.

Gueron, Judith M. « Reforming Work with Welfare ». *Public Welfare*, automne 1987.

Gunderson, Morley. « Discrimination, égalité des salaires et égalité des chances au sein du marché du travail ». Dans *Le travail et le salaire : le marché du travail au Canada*. W. Craig Riddell, éd. Ottawa : Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, 1986.

Gunderson, Morley. « Earnings Differentials Between the Public and Private Sectors ». *Canadian Journal of Economics*, vol. 12, n° 2, 1979.

Gunderson, Morley. « Male-Female Wage Differentials and Policy Responses ». *Journal of Economic Literature*, vol. 27, n° 1, 1989.

Gunderson, Morley. « Male-Female Wage Differentials and the Impact of Equal Pay Legislation ». *Review of Economics and Statistics*, vol. 57, n° 4, novembre 1975.

Gunderson, Morley. *Revenu d'emploi 1986*. Série le Canada à l'étude. Ottawa : Statistique Canada, n° de cat. 98-129, 1989.

Gunderson, Morley. « Spline Function Estimates of the Impact of Equal Pay Legislation : The Ontario Experience ». *Industrial Relations*, vol. 40, n° 4, 1985.

Gunderson, Morley. « The Public/Private Sector Compensation Controversy ». Dans *Conflict or Compromise : The Future of Public Sector Industrial Relations*. Mark Thompson et Gene Swimmer, éd. Montréal : Institute for Research on Public Policy, 1984.

Gunderson, Morley, Noah Meltz et Sylvia Ostry, éd., *Unemployment : International Perspectives*. Toronto : University of Toronto Press, 1987.

Gunderson, Morley et W. Craig Riddell. *Labour Market Economics : Theory, Evidence and Policy in Canada*. Toronto : McGraw-Hill Ryerson Limited, 1988.

Hagenaars, Aldi et Klaas de Vos. « The Definition and Measurement of Poverty ». *Journal of Human Resources*, vol. 23, n° 2, printemps 1988.

Harrington, Michael. *The New American Poverty*. New York : Rinehart and Winston, 1984.

Hartmann, Heidi I., Robert E. Kraut et Louise A. Tilly, éd. *Computer Chips and Paper Clips : Technology and Women's Employment*. Washington (D.C.) : National Academy Press, 1986.

Heineman, Ben W., Jr. et al. *Work and Welfare : The Case for New Directions in National Policy*. Washington (D.C.) : Center for National Policy, 1987.

Hill, Martha S. « The Changing Nature of Poverty ». *Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*, vol. 479, mai 1985.

Hird, H. Richard. « Poverty and the Minimum Wage : The Minimum Wage Helps Neither the Working Poor nor Industry ». *Perception*, vol. 1, juillet-août 1978.

Hollister, Robinson et John Palmer. « The Implicit Tax of Inflation and Unemployment : Some Policy Implications ». Dans *Redistribution to the Rich and the Poor*. K. Boulding et M. Pfaff, éd. Belmont (Calif.) : Wadsworth Publishing, 1972.

Hum, Derek. « Les expériences en matière d'impôt négatif et la question de l'incitation au travail ». Dans *Observations sur les revenus au Canada : recueil de documents présentés à la Conférence sur les revenus au Canada. Winnipeg, 10 au 12 mai 1979*. Ottawa : Conseil économique du Canada, 1980.

Hum, Derek. « The Working Poor, the Canada Assistance Plan, and Provincial Responses in Income Supplementation ». Dans *Canadian Social Welfare Policy, Federal and Provincial Dimensions*. Jacqueline Ismael, éd. Montréal : Institute of Public Administration of Canada, 1985.

Hum, Derek. *Unemployment Insurance and Work Effort : Issues, Evidence and Policy Directions*. Toronto : Ontario Economic Council, 1981.

Iacobacci, Mario et Mario Seccareccia. « Full Employment versus Income Maintenance : Some Reflections on the Macroeconomic and Structural Implications of a Guaranteed Income Program for Canada ». *Studies in Political Economy*, vol. 28, printemps 1989.

Income Insecurity : The Disability Income System in Canada. Downsview : G. Allan Roeher Institute, 1988.

INSTRAW News, n° 12, été 1989.

Jahoda, Marie. *Employment and Unemployment : A Socio-Psychological Analysis*. Cambridge (Mass.) : Cambridge University Press, 1982.

Johnson, Beverly L. et Elizabeth Waldman. « Most Women Who Maintain Families Receive Poor Labor Market Returns ». *Monthly Labor Review*, vol. 6, n° 12, 1983.

Johnson, George et Gary Solon. « Estimates of the Direct Effect of Comparable Worth Policy ». *American Economic Review*, vol. 76, n° 5, 1986.

Johnson, Harry. « Some Micro-Economic Reflections on Inequality and Wealth Inequalities ». *Annals of the American Academy of Political and Social Science* (numéro spécial sur l'inégalité des revenus), vol. 409, septembre 1973.

Johnson, Laura C. et Robert E. Johnson. *The Seam Allowance : Industrial Home Sewing in Canada*. Toronto : Women's Educational Press, 1982.

Kahn, Alfred J. et Sheila B. Kamerman. « Income Supplementation and the Working Poor ». Testimony prepared for presentation to the Employment and Housing Subcommittee of the Committee on Government Operations, U.S. House of Representatives, Hearing on the Problems of the Working Poor, December 12, 1985.

Kaliski, Stephan F. « Tendances, changements et déséquilibres : un tour d'horizon du marché du travail au Canada ». Dans *Le travail et le salaire : le marché du travail au Canada*. W. Craig Riddell, éd. Ottawa : Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, 1986.

Kamerman, Sheila B. « Social Assistance : An Eight Country Overview ». *The Journal* (Institute for Socioeconomic Studies), vol. 8, n° 4, hiver 1983-1984.

Kamerman, Sheila B. « Women, Children, and Poverty : Public Policies and Female-headed Families in Industrialized Countries ». Dans *Women and Poverty*. Barbara C. Gelpi, Nancy C.M. Harsock, Clare C. Novak et Myra H. Strober, éd. Chicago : University of Chicago Press, 1984.

Kamerman, Sheila B. et Alfred J. Kahn. *Child Care, Family Benefits, and Working Parents : A Study in Comparative Policy*. New York : Columbia University Press, 1981.

Kamerman Sheila B. et Alfred J Kahn. *Mothers Alone*. Dover (Mass.) : Auburn House, 1988.

Kesselman, Jonathan. « Un système global de sécurité du revenu pour les travailleurs canadiens ». Dans *La répartition du revenu et la sécurité économique au Canada*. François Vaillancourt, éd. Ottawa : Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, 1986.

Kitchen, Brigitte. *Employment Strategies For Women and the Sexual Division of Labour*. Toronto : School of Social Work, Atkinson College, York University, 1988.

Leckie, Norm. *The Declining Middle and Technological Change : Trends in the Distribution of Employment Income in Canada, 1971-84*. Discussion Paper, n° 342. Ottawa : Economic Council of Canada, 1988.

Lefkowitz, Rochelle et Ann Withorn, éd. *For Crying Out Loud*. New York : Pilgrim Press, 1986.

Leman, Christopher. *The Collapse of Welfare Reform : Political Institutions, Policy, and the Poor in Canada and the United States*. Cambridge (Mass.) : MIT Press, 1980.

Levitan, Sar A. et Isaac Shapiro. *Working But Poor*. Baltimore : Johns Hopkins University Press, 1987.

Levitan, Sar A. et Robert Taggart. « The Bitter Fruits of Labor : Hardship Among the Working Poor and the Unemployed is Worse Than the Jobless Statistics Suggest (United States) ». *Challenge*, vol. 26, mars-avril 1983.

Love, Roger. « Considérations sur l'évolution de la pauvreté au Canada ». *Revue statistique du Canada*, juin 1984.

Luxton, Meg. *More Than a Labour of Love : Three Generations of Women's Work in the Home*. Toronto : Women's Educational Press, 1980.

MacLeod, Greg. *New Age Business : Community Corporations that Work*. Ottawa : Canadian Council on Social Development, 1986.

Macmillan, Katie. *Le libre-échange et les Canadiennes : la perspective d'un meilleur avenir*. Ottawa : Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, 1987.

Magun, Sunder et al. *Commerce sans frontières : une évaluation de l'accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis*. Ottawa : Conseil économique du Canada, 1988.

Marchak, Patricia. « Rational Capitalism and Women as Labour ». Dans *Feminism and Political Economy : Women's Work and Women's Struggles*. Heather Jon Maroney et Meg Luxton, éd. Toronto : Methuen, 1987.

Maroney, Heather Jon et Meg Luxton. « From Feminism and Political Economy to Feminist Political Economy ». Dans *Feminism and Political Economy*. Heather Jon Maroney et Meg Luxton, éd. Toronto : Methuen, 1987.

Martin, Andrew. « The Politics of Employment and Welfare : National Policies and International Interdependence ». Dans *The State and Economic Interests*. Keith Banting, éd., Toronto : University of Toronto Press, 1986.

McDowell, Ian et Ed Praught. *Rapport de l'Enquête sur la santé et l'incapacité au Canada, 1983-1984*. Ottawa : Statistique Canada, 1986.

McLanahan, Sara. « Family Structure and the Reproduction of Poverty ». *American Journal of Sociology*, vol. 90, n° 4, 1985.

McQuillan, Kevin. « Family Change and Family Income in Ontario : Some Recent Trends ». *Discussion Paper*. Toronto : Child, Youth and Family Policy Research Centre, 1989.

Meissner, M., E. Humphreys, S. Meis et W. Scheu. « No Exit for Wives : Serial Division of Labour and the Cumulation of Household Demands ». *Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, vol. 12, n° 4, 1975.

Mellow, Wesley. « Determinants of Health Insurance and Pension Coverage ». *Monthly Labor Review*, vol. 105, n° 2, 1982.

Mendelson, Michael. « Rationalization of Income Security in Canada ». Dans *Ottawa and the Provinces : The Distribution of Money and Power*. Special Research Report, vol. 1. Thomas J. Courchene, David W. Conklin et Gail C.A. Cook, éd. Toronto : Ontario Economic Council, 1985.

Mercier, Jacques. « Les effets du salaire minimum sur l'emploi des jeunes au Québec ». *Relations Industrielles*, vol. 40, n° 3, 1985.

Merrilees, William. « Labour Market Segmentation in Canada : An Econometric Approach ». *Canadian Journal of Economics*, vol. 15, n° 3, 1982.

Metcalf, Charles. « The Size Distribution of Personal Income During the Business Cycle ». *American Economic Review*, vol. 59, n° 4, 1969.

Miller, Dorothy C. « Feminist Theory and Social Policy or Why Is Welfare So Hard to Reform? » *Journal of Sociology and Social Welfare*, vol. 12, n° 4, 1985.

Mincer, Jacob. « Intercountry Comparisons of Labor Force Trends and Related Developments : An Overview ». *Journal of Labor Economics*, vol. 3, n° 1, supplément, 1985.

Mincer, Jacob. *Schooling, Experience and Earnings*. New York : Columbia University Press, 1974.

Mirer, Thad. « The Effects of Macroeconomic Fluctuations on the Distribution of Income ». *Review of Income and Wealth*, vol. 19, n° 4, 1973.

Monica Townson Associates. *Les congés pour les travailleurs et travailleuses ayant des obligations familiales*. Ottawa : Travail Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine, 1988.

Moore, Maureen. « Les femmes chefs de famille monoparentale ». *Tendances sociales canadiennes*, hiver 1987.

Moore, Robert. « Are Male/Female Earnings Differentials Related to Life-Expectancy-Caused Pension Cost Differentials? » *Economic Inquiry*, vol. 25, n° 3, 1987.

Morgan, Nicole. *Jouer à l'égalité : Les femmes et la fonction publique fédérale (1908-1987)*. Ottawa : Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, 1988.

Mossman, Mary Jane et Morag MacLean. « Family Law and Social Welfare : Toward a New Equality ». *Canadian Journal of Family Law*, vol. 5, n° 1, 1986.

Moy, Joyanna. « An Analysis of Unemployment and Other Labor Market Indicators in 10 Countries ». *Monthly Labor Review*, vol. III, n° 4, 1988.

Moynihan, Daniel Patrick. *The Negro Family : The Case for National Action*. Washington (D.C.) : U.S. Department of Labor, Office of Family Planning and Research, 1965.

Murray, Charles. « In Search of the Working Poor ». *The Public Interest*, n° 89, 1987.

Muszynski, Leon. *Is It Fair? What Tax Reform Will Do To You*. Ottawa : Canadian Centre For Policy Alternatives and National Working Group on the Economy and Poverty, United Church of Canada, 1988.

Muszynski, Leon. « Les dimensions politiques des mesures relatives au marché du travail ». Dans *Les dimensions politiques de la politique économique*. Bruce Doern, éd. Ottawa : Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, 1986.

Muszynski, Leon. « Manufacturing Matters! And So Does the Welfare State ». Dans *Manufacturing Matters : Conference Proceedings and Research Papers*. Toronto : Industrial Development Institute, 1989.

Muszynski, Leon et David Wolfe. « New Technology and Training : Lessons from Abroad ». *Canadian Public Policy*, septembre 1989.

Myles, John. *L'expansion de la classe moyenne : données canadiennes sur le débat sur la déqualification*. Ottawa : Statistique Canada et Université Carleton, 1987.

Myles, John, G.W. Picot et Ted Wannell. *Les salaires et les emplois au cours des années 1980 : évolution des salaires des jeunes et déclin de la classe moyenne*. Ottawa : Statistique Canada, 1988.

Nakamura, Alice et Masao Nakamura. « Une vue d'ensemble des études sur le comportement des Canadiennes sur le marché du travail ». Dans *Le travail et le salaire : le marché du travail au Canada*. W. Craig Riddell, éd. Ottawa : Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, 1986.

Newfoundland. Royal Commission on Employment and Unemployment. *Building on Our Strengths*. Saint-Jean (Terre-Neuve) : 1986.

Oakley, Ann. « For Love or Money — The Unspoken Deal ». *New Society*, vol. 54, décembre 1980.

Ontario. Ministère de la Formation professionnelle. *Document de travail sur la planification de l'emploi : politique et mise en œuvre*. Toronto : 1987.

Ontario. Ministère des Services sociaux et communautaires. Comité d'examen de l'aide sociale. *Transitions*. Toronto : 1988.

Ontario. Procureur général et Ministre responsable de la condition féminine. *Livre vert sur l'équité en matière de salaire*. Toronto : 1986.

O'Rand, Angela et J. Henretta. « Delayed Career Entry, Industrial Pension Structure and Early Retirement in a Cohort of Unmarried Women ». *American Sociological Review*, vol. 47, n° 3, 1982.

Osberg, Lars. *The Future of Work in Canada : Trends, Issues and Forces for Change*. Ottawa : Canadian Council on Social Development, 1988.

Osberg, Lars. « Unemployment Insurance in Canada : A Review of Recent Amendments ». *Canadian Public Policy*, vol. 5, n° 2, printemps 1979.

Osberg, Lars, R. Muzany, Richard Apostle et Don Clairmont. « Job Mobility, Wage Determination and Market Segmentation in the Presence of Sample Selection Bias ». *Canadian Journal of Economics*, vol. 19, n° 2, 1986.

Pahl, Jan. « Patterns of Money Management within Marriage ». *Journal of Social Policy*, vol. 9, n° 3, 1980.

Pahl, Jan. « The Allocation of Money and the Structuring of Inequality Within Marriage ». *Sociological Review*, vol. 31, n° 2, 1983.

Paltiel, Freda. « Women and Pensions In Canada ». *International Social Security Review*, vol. 35, n° 3, 1980.

Panitch, Leo et Donald Swartz. *The Assault on Trade Union Freedoms : From Consent to Coercion Revisited.* Toronto : Garamond Press, 1988.

Pearce, Diana. « The Feminization of Poverty : Women, Work, and Welfare ». *Urban and Social Change Review*, vol. 2, n^{os} 1 et 2, 1978.

Pearson, Mary. *Les femmes et le travail : le retour, une étude sur les femmes qui réintègrent le marché du travail.* Ottawa : Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1979.

Perron, Pierre et François Vaillancourt. *The Evolution of Poverty in Canada, 1970-1985.* Ottawa : Economic Council of Canada, 1988.

Pesando, James et Morley Gunderson. « Retirement Incentives Contained in Occupational Pension Plans and their Implications for the Mandatory Retirement Debate ». *Canadian Journal of Economics*, vol. 21, n° 2, 1988.

Pesando, James, Morley Gunderson et John McLaren. « Pension Benefits and Male-Female Wage Differences : A Canadian Perspective ». Toronto, University of Toronto, 1988, mimeo.

Peterson, Janice. « The Feminization of Poverty ». *Journal of Economic Issues*, vol. 21, n° 1, 1987.

Piven, Frances Fox et Richard Cloward. « The Contemporary Relief Debate ». Dans *The Mean Season : The Attack on the Welfare State.* New York : Pantheon, 1987.

Pleck, Joseph H. *Working Wives, Working Husbands.* Beverly Hills (Calif.) : Sage, 1985.

Porter, Ann et Barbara Cameron. *Conséquences du libre-échange pour les femmes dans le secteur manufacturier.* Ottawa : Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, 1987.

Prager, Carol A.L. « Poverty in North America : Losing Ground ». *Canadian Public Policy*, vol. 14, n° 1, mars 1988.

Robb, Roberta Edgecombe et Morley Gunderson. *Women and Overtime.* Toronto : Ontario Task Force on Hours of Work and Overtime, 1987.

Robins, Philip K. « Child Support, Welfare Dependency, and Poverty ». *The American Economic Review*, vol. 76, n° 4, septembre 1986.

Rodgers, Harrell R., Jr. *Poor Women, Poor Families : The Economic Plight of America's Female-Headed Households.* Armonk/London : M.E. Sharpe, 1986.

Ross, David. « Local Economic Initiatives : An Overview ». Dans *Policies for Full Employment.* Duncan Cameron et Andrew Sharpe, éd. Ottawa : Canadian Council on Social Development, 1988.

Ross, David. « Report on the Income Security System In Newfoundland ». Background report for the Royal Commission on Employment and Unemployment. Saint-Jean (Terre-Neuve) : septembre 1986.

Ross, David, Peter Usher et George McRobie. *From the Roots Up : Economic Development as if the Community Mattered.* Croton-on-Hudson, N.Y./ Ottawa : Bootstrap Press/Vanier Institute of the Family, 1986.

Rowley, Susannah. « Women, Pensions and Equality. » Dans *CharterWatch : Reflections on Equality.* Christine Boyle et al., éd. Toronto : Carswell, 1986.

Sarvasy, Wendy et Judith Van Allen. « Fighting the Feminization of Poverty : Socialist-Feminist Analysis and Strategy ». *Review of Radical Political Economics,* vol. 16, n° 4, 1984.

Sawhill, Isabel V. « Poverty in the U.S. : Why Is It So Persistent? ». *Journal of Economic Literature,* vol. 26, n° 3, septembre 1988.

Schaafsma, Joseph et William Walsh. « Employment and Labour Supply Effects of the Minimum Wage ». *Canadian Journal of Economics,* vol. 16, n° 1, 1983.

Schultz, Theodore, éd. « Investment In Human Beings ». *Journal of Political Economy,* vol. 70, n° 5, partie 2, 1962.

Scott, Hilda. *Working Your Way to the Bottom : The Feminization of Poverty.* London : Pandora Press, 1984.

Sharzer, Stephen. « Native People : Some Issues ». Dans *Equality In Employment : Research Studies of the Commission on Equality In Employment.* Ottawa : Supply and Services Canada, 1985.

Shaw, R. Paul et Norman Paterson. « The Burden of Unemployment in Canada ». *Canadian Public Policy,* vol. 11, n° 2, 1985.

Simpson, Wayne. « Analysis of Part-time Pay in Canada ». *Canadian Journal of Economics,* vol. 19, n° 4, 1986.

Simpson, Wayne. « The Impact of Unions on the Structure of Canadian Wages : an Empirical Analysis with Microdata ». *Canadian Journal of Economics,* vol. 18, n° 1, 1985.

Smith, Joan. « The Paradox of Women's Poverty : Wage-Earning Women and Economic Transformation ». *Signs,* vol. 10, n° 2, 1984.

Strong-Boag, Veronica. « Discovering the Home : The Last 150 Years of Domestic Work in Canada ». Dans *Women's Paid and Unpaid Work : Historical and Contemporary Perspectives.* Paula Bourne, éd. Toronto : New Hogtown Press, 1985.

Swidinsky, Robert. « Minimum Wage and Teenage Unemployment ». *Canadian Journal of Economics*, vol. 13, n° 1, 1980.

Swidinsky, Robert. « Working Wives, Income Distribution and Poverty ». *Canadian Public Policy*, vol. 9, n° 1, mars 1983.

Taggart, Robert. *Hardship : The Welfare Consequences of Labor Market Problems : A Policy Discussion Paper*. Kalamazoo (Michigan) : W.E. Upjohn Institute For Employment Research, 1982.

Therborn, Goran. *Why Some People Are More Unemployed Than Others : The Strange Paradox of Growth and Unemployment*. London : Verso, 1986.

Thornley, David. « Minimum Wages and Adequate Income ». *Social Infopac* (Social Planning Council of Metropolitan Toronto), vol. 6, n° 1, 1987.

Toronto. Social Planning Council of Metropolitan Toronto. *Living on the Margin*. Toronto : octobre 1986.

Toronto. Social Planning Council of Metropolitan Toronto. « Welfare Rates : An Inter-provincial Comparison ». *Social Infopac*, vol. 5, n° 1, 1986.

Townson, Monica. *Domestic Workers and the Employment Standards Act*. Toronto : Ontario Task Force on Hours of Work and Overtime, 1987.

Townson, Monica. *Women's Labour Force Participation, Fertility Rates, and the Implications for Economic Development and Government Policy*. Ottawa : Institute for Research on Public Policy, 1987.

Treiman, Donald et Heidi Hartmann. *Women, Work and Wages*. Washington (D.C.) : National Academy Press, 1981.

Vaillancourt, François. « La répartition du revenu et la sécurité économique au Canada : un aperçu ». Dans *La répartition du revenu et la sécurité économique au Canada*. François Vaillancourt, éd. Ottawa : Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, 1986.

Waring, Marilyn. *If Women Counted : A New Feminist Economics*. San Francisco : Harper and Row, 1988.

West, Edwin et Michael McKee. *Le salaire minimum : nouveaux aspects théoriques, empiriques et politiques*. Ottawa : Conseil économique du Canada et Institut de recherches politiques, 1980.

White, Julie. *Les femmes et le syndicalisme*. Ottawa : Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1980.

White, Pamela. *Les femmes autochtones : un aperçu statistique*. Ottawa : Secrétariat d'État du Canada, 1985.

Wismer, Susan. *Women's Education and Training In Canada : A Policy Analysis.* Toronto : Canadian Congress for Learning Opportunities for Women, 1988.

Wolfson, Michael. « A Guaranteed Income ». *Policy Options,* vol. 7, n° 1, janvier/février 1986.

Wong, Fred. « Tendances du revenu du travail ». Dans *Emploi, gains et durée du travail.* Ottawa : Statistique Canada, juillet 1988, n° de cat. 72-002.

Wonnacott, Ronald et Roderick Hill. *Canadian and U.S. Adjustment Policies in a Bilateral Trade Agreement.* Toronto : C.D. Howe Institute, 1987.

Woodley, Olive Lumley. « The Case for a Guaranteed Annual Income ». *Policy Options,* vol. 10, n° 2, mars 1989.

Zabalza, Anton et Zafris Tzannatos. *Women and Equal Pay : The Effect of Legislation on Female Wages and Employment.* Cambridge (Mass.) : Cambridge University Press, 1985.

Zaretsky, Eli. « Rethinking the Welfare State : Dependence, Economic Individualism and the Family ». Dans *Family, Economy and State.* James Dickinson et Bob Russell, éd. Toronto : Garamond Press, 1986.

Le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme est un organisme consultatif indépendant créé en 1973 sur la recommandation de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme. Chargé de « saisir le gouvernement et le public des questions qui intéressent et préoccupent les femmes » et de « conseiller le ministre sur les sujets relatifs à la condition féminine que le ministre peut soumettre au Conseil pour étude ou que le Conseil peut juger appropriés », le Conseil est doté d'un vaste mandat qui peut être interprété de façon à y inclure toutes les activités entreprises par le Conseil au nom des femmes du Canada.

Le Conseil est un organisme autonome représenté au Parlement par la ministre responsable de la Condition féminine. Cette autonomie lui permet de se faire entendre au Parlement tout en gardant son droit de publier sans l'autorisation ministérielle.

Voici la liste des membres du Conseil consultatif canadien sur la situaiton de la femme au moment de la publication de cette étude :

Glenda P. Simms
Présidente
Ottawa (Ontario)

Sylvia Farrant
Vice-présidente
Calgary (Alberta)

Ginette Busque
Vice-présidente
Montréal (Québec)

Lyse H. Bennett
Roxboro (Québec)

Eileen Best
Cardigan (Île-du-Prince-Édouard)

Jacqueline Bissonnette-Dulude
Montréal (Québec)

Alice Brown
Kathryn (Alberta)

Lynda Costello
Fort McMurray (Alberta)

Pat Duncan
Whitehorse (Yukon)

Emma Duncan-Kerr
Baie-Comeau (Québec)

Penny Fancy
Saskatoon (Saskatchewan)

Barbara F. Fisher
Kincardine (Ontario)

Kenneth Fisher
Ottawa (Ontario)

Dyanne B. Gibson
Toronto (Ontario)

Lynne Kennedy
Vancouver (Colombie-Britannique)

Lorraine Leduc
Baie-Comeau (Québec)

Norma Logan
Saint John (Nouveau-Brunswick)

JoAn Lynch Maurer
North Vancouver (Colombie-Britannique)

Jane Pepino
Toronto (Ontario)

Marie Daurice Perron
Hodgson (Manitoba)

Cécile Rémillard-Beaudry
Winnipeg (Manitoba)

Agnes Richard
Gander (Terre-Neuve)

Peggy Ritcey
Riverport (Nouvelle-Écosse)

Joyce Mae Robart
Halifax (Nouvelle-Écosse)